VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

CIZINCI A JEJICH POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Autor práce: Kateřina Kocumová, Dis.
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: Mgr. Renata Malichová
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2020

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z.ú.
Žižkova 6, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Kateřina Kocumová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná
Místo studia: Příbram

Název bakalářské práce: Cizinci a jejich postavení na trhu práce České republiky
Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Foreigners a their emplacement in the labour market in the Czech Republic

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Renata Malichová

Datum zadání bakalářské práce: říjen 2019
CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE:

Cílem bakalářské práce je podat ucelený pohled na problematiku zaměstnávaní cizinců na území České republiky. Hlavním problémem je neustále se navyšující počet cizinců, kteří žádají o pracovní povolení v České republice. Otázkou je, zda současné zákonné úpravy jsou dostačující a plně pokrývají danou problematiku. Práce by měla pomocí statistických údajů prokázat výše zmíněnou problematiku.

Student: Kateřina Kocumová	25.10.2019 *datum*	Kocumová *podpis*
Vedoucí práce: Mgr. Renata Malichová	25.10.2019 *datum*	 *podpis*

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	11.11.19 *datum*	 *podpis*
Prorektorka pro studium a vnitřní záležitosti: RNDr. Růžena Ferebauerová	12.11.19 *datum*	Ferebauerová *podpis*
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	13.11.2019 *datum*	J. Dušek *podpis*

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z.ú. ČESKÉ BUDĚJOVICE

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucí(ho) a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

....

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Renatě Malichové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

KOCUMOVÁ, K. *Cizinci a jejich postavení na trhu práce České republiky: bakalářská práce.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2020. 55 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Renata Malichová.

Klíčová slova: cizinci, trh práce, zaměstnávání cizinců, pracovní povolení, povolení k pobytu, agenturní zaměstnávání

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou cizinců a jejich postavením na trhu práce České republiky. Věnuje se právní úpravě a postupu při zaměstnávání cizích státních příslušníků v České republice a představuje požadavky, které jsou na cizince kladeny v souvislosti s pobytem a zaměstnáním na území České republiky. Práce se zaměřuje na dvě skupiny cizinců – občany EU, jejich rodinné příslušníky a občany třetích zemí. Pro tyto skupiny platí odlišné podmínky pro vstup na český trh práce. Pravidla pro zaměstnávání občanů EU jsou značně zjednodušena.

Bakalářská práce je členěna na osm kapitol, které se zabývají především vývojem pracovní migrace, právní úpravou zaměstnávání cizinců, druhy pobytů a jednotlivými pracovními povoleními, která jsou potřebná pro vstup na český trh práce. Prostor je věnován také nelegálnímu zaměstnávání a agenturnímu zaměstnávání.

ABSTRACT

KOCUMOVÁ, K. F*oreigners and their Emplacement in the Labour Market in the Czech Republic : Bachelor Thesis.* České Budějovice : The College of European and Regional Studies, 2020. 55 p. Supervisor : Mgr. Renata Malichová.

Key words: foreigners, labour market, employment of foreigners, work permits, types of residencies. Agency employment

This bachelor thesis is dealing with issue foreigners and their status in the labour market of the Czech Republic. It is also considering the current legislation and procedures regarding the employment of foreigners in the Czech Republic and presenting requirements which are mandatory for their residency. Two groups of foreigners are considered – EU citizens, their family members and non-EU citizens. There are different demands regarding the entry into Czech labour market for each group. Demands for EU citizens are much simple.

This thesis is divided to eight chapters. They are dealing with development of labour migration, the legislation on the employment of foreigners, types of residencies and different work permits which are required for entering the Czech labour market. Illegal employment and agency employment are also considered.

OBSAH

ÚVOD **8**

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE **10**

2 DEFINICE POJMU CIZINEC **11**

3 VÝVOJ PRACOVNÍ MIGRACE PO ROCE 1989 ..... **13**

4 PRÁVNÍ PŘEDPISY VZTAHUJÍCÍ SE K ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ **18**

4.1 MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY 18
4.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA EVROPSKÉ UNIE 18
4.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA ČESKÉ REPUBLIKY 20

5 PŘÍSLUŠNÉ INSTITUCE V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ **22**

5.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY 22
5.2 MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY 22
5.3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY – SLUŽBA CIZINECKÉ POLICIE 23
5.4 ZASTUPITELSKÉ ÚŘADY ČR 23
5.5 STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE A CELNÍ SPRÁVA ČR 24

6 OBČANÉ EU/EHP/ŠVÝCARSKA A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI **25**

6.1 POBYT OBČANA EU A JEHO RODINNÉHO PŘÍSLUŠNÍKA 25
6.1.1 PŘECHODNÝ POBYT *26*
6.1.2 TRVALÝ POBYT *27*
6.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU A JEJICH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ 28
6.2.1 POVINNOST INFORMOVAT *29*
6.2.2 POVINNOST EVIDOVAT *29*

7 OBČANÉ TŘETÍCH ZEMÍ **30**

7.1 DRUHY POBYTŮ 30
7.1.1 KRÁTKODOBÝ POBYT *30*
7.1.2 DLOUHODOBÝ POBYT *30*
7.1.3 TRVALÝ POBYT *32*
7.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ 34
7.2.1 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA *34*
7.2.2 MODRÁ KARTA *38*
7.2.3 KARTA VNITROPODNIKOVĚ PŘEVEDENÉHO ZAMĚSTNANCE *41*
7.2.4 VOLNÝ PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE ČR *42*
7.2.5 POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ VYDANÉ ÚŘADEM PRÁCE ČR *43*
7.3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE 44
7.3.1 INFORMAČNÍ POVINNOST *44*
7.3.2 EVIDENČNÍ POVINNOST *45*
7.3.3 DALŠÍ POVINNOSTI *45*

8 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ **47**

8.1 AGENTURY PRÁCE 47
8.2 AGENTURY PRÁCE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ 48

9 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ **49**

ZÁVĚR **51**

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY: **52**

LITERÁRNÍ ZDROJE: 52
ELEKTRONICKÉ ZDROJE: 53
LEGISLATIVNÍ DOKUMENTY: 54

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ **55**

ÚVOD

Předmětem této bakalářské práce je problematika cizinců a jejich postavení na trhu práce České republiky. Tato práce se zaměří především na zaměstnávání cizích státních příslušníků a problematiku, která s jejich zaměstnáváním souvisí. Jde o velmi široké téma, které zasahuje do mnoha právních odvětví. Se zaměstnáváním cizinců souvisí mnoho dalších aspektů a jejich právní úprava není komplexní, je roztříštěna do mnoha právních předpisů.

Mezinárodní migrace je ve světě běžným fenoménem, který se v České republice objevuje převážně až v novodobé historii státu. Dá se předpokládat, že tento jev se bude vyskytovat do budoucna přinejmenším ve stejné míře jako dnes, kdy cizinci tvoří určitou část naší populace a mají pozitivní podíl na demografickém vývoji země. Cizí státní příslušníci, kteří do České republiky přicházejí z mnoha důvodů, mohou být pro naši zemi přínosem z hlediska potřebné kvalifikované pracovní síly, zahraničních investic nebo kulturního obohacení.

Zaměstnávání cizinců je v současné době velmi aktuální téma především z důvodu, že nezaměstnanost v České republice je v současné době nejnižší v rámci celé Evropské unie a již není možné všechna volná pracovní místa obsadit občany České republiky. Z tohoto důvodu se neustále navyšuje počet cizinců, kteří žádají o pracovní povolení a vstup na trh práce České republiky. Pro oblast zaměstnávání cizinců, kdy neustále roste počet pracovníků migrujících za prací, je důležitá ucelená legislativa, která je schopna reagovat na rychlé změny v oblasti pracovní migrace.

Cílem této práce je zmapovat jednotlivé právní předpisy a podat ucelený přehled o problematice zaměstnávání cizinců. Hlavním přínosem by mělo být sjednocení problematiky do jednoho celku, který bude zahrnovat nejdůležitější povinnosti cizinců a jejich zaměstnavatelů v souvislosti s pracovněprávním vztahem a s ním souvisejícími aspekty. Práce má za úkol charakterizovat jednotlivá pracovní povolení, která cizinci potřebují k výkonu zaměstnání na území České republiky.

Tato problematika je velmi obsáhlá, proto se tato práce bude věnovat pouze skupině cizinců, která nemá žádné specifické vlastnosti jako jsou například osoby bez státní příslušnosti, uprchlíci nebo dlouhodobě pobývající rezidenti. Práce se zaměří na občany Evropské unie, jejich rodinné příslušníky a cizince ze třetích zemí.

První kapitola představí cíle a metody, které budou v této práci použity. Ve druhé kapitole bude vymezen pojem cizinec, kdo je za cizince považován a jaké kategorie cizinců existují. Cizince rozdělujeme do dvou kategorií – cizinci ze třetích zemí a občané

Evropské unie a jejich rodinní příslušníci. Zaměstnávání jednotlivých kategorií má odlišné aspekty, které budou v této práci přiblíženy.

Ve třetí kapitole bude popsán vývoj pracovní migrace v České republice po roce 1989. Práce nastíní situace, které v průběhu let na našem území nastaly. Tato kapitola je určitým shrnutím, jak se zaměstnávání cizinců vyvíjelo a jak se měnila právní úprava této problematiky.

Další kapitolou budou právní předpisy, které se zaměstnáváním cizinců souvisí. Zde dojde z důvodu přehlednosti k rozdělení do několika podkapitol. První z nich se zaměří na mezinárodní právní úpravu, druhá na právní úpravu Evropské unie a poslední na zákonné předpisy České republiky. Všechny právní předpisy z těchto podkapitol spolu navzájem souvisí a Česká republika je povinna se jimi řídit.

Další částí této práce bude kapitola věnovaná institucím a úřadům, které v problematice zaměstnávání cizinců hrají důležitou roli. Těchto institucí je celá řada, ale některé plní pouze okrajovou funkci, proto v této práci budou vybrány pouze ty nejdůležitější jako je Ministerstvo vnitra ČR, Úřad práce ČR, Služba cizinecké policie, zastupitelské úřady ČR a Státní úřad inspekce práce a Celní správa. U každé instituce bude vždy popsána role, jakou v zaměstnávání cizinců hraje.

Šestá kapitola se zaměří na občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky. Budou zde rozebrány jednotlivé druhy pobytů u této kategorie cizinců a jejich zaměstnávání. Jelikož mají občané EU téměř stejné postavení na trhu práce jako občané České republiky, nebude tato kapitola příliš obsáhlá. Představíme si povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců, kteří jsou občany Evropské unie.

Další kapitola se představí kategorii cizinců ze třetích zemí. Budou zde popsány druhy pobytů a dále oprávnění, která jsou potřebná k výkonu zaměstnání na území České republiky. Jde především o zaměstnaneckou kartu, modrou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance a některá další pracovní povolení. Konkrétním pracovním oprávněním budou věnovány jednotlivé podkapitoly.

Osmá kapitola bude věnována agenturám práce, a především agenturnímu zaměstnávání cizinců. Agentury práce mají specifické postavení na trhu práce České republiky, ale do značné míry se zaměstnáváním cizinců souvisí a z tohoto důvodu byla tato kapitola do bakalářské práce zařazena.

Poslední kapitola se zaměří na nelegální zaměstnávání, které je velkým problémem a způsobuje značné finanční škody státu. Nejedná se ovšem pouze o ekonomické důsledky, ale často dochází i k poškození zaměstnance-cizince, který z důvodu neznalosti práva, pracuje za nepříliš výhodných podmínek.

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této práce je zmapovat jednotlivé právní předpisy a podat ucelený přehled o problematice zaměstnávání cizinců. Hlavním přínosem by mělo být sjednocení problematiky do jednoho celku, který bude zahrnovat nejdůležitější povinnosti cizinců a jejich zaměstnavatelů v souvislosti s pracovněprávním vztahem a s ním souvisejícími aspekty.

Cíl by měl být naplněn pomocí charakteristiky jednotlivých aspektů zaměstnávání cizinců. Práce se zaměří na rozbor konkrétních pracovních povolení, která jsou pro cizince potřebná k získání zaměstnání na území České republiky.

Práce bude psána jako literární rešerše, která si klade za cíl zmapovat klíčové aspekty zaměstnávání cizích státních příslušníků na území České republiky. Práce bude členěna na jednotlivé kapitoly, které na sebe budou logicky navazovat a poskytnou ucelený pohled na danou problematiku.

Odborná tištěná literatura na téma zaměstnávání cizinců není příliš obsáhlá, ve většině případů se publikace věnují pouze některým částem, ale ne problematice jako celku. Jelikož se toto téma vyvíjí a mění se jeho zákonná úprava, je důležité informace z tištěné literatury ověřovat, aby vše bylo aktuální.

Tato bakalářská práce čerpá především z knihy Zaměstnávání cizinců v České republice od Jakuba Tomšeje a z knihy Zaměstnávání cizinců na území České republiky od kolektivu autorů. Dále jsou využívány klíčové zákony jako je zákon o pobytu cizinců na území České republiky, zákon o zaměstnanosti nebo zákoník práce. Dalším zdrojem informací jsou internetové stránky Ministerstva vnitra a Úřadu práce, kde lze nalézt všechna aktuální data. Grafy v této práci čerpají především z údajů od Českého statistického úřadu a také od Úřadu práce. Problémem je získání přesných dat z let 2012-2014, protože v této době přecházelo Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce na nový agendový informační systém a z tohoto důvodu jsou údaje o počtu zahraničních pracovníků na území České republiky pouze orientační.

2 DEFINICE POJMU CIZINEC

Za cizince je považována fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. V České republice jsou za cizince tedy pokládány všechny osoby, které mají jiné než české státní občanství. Dále také osoby bez státního občanství a osoby, které získaly více státních občanství, kdy ani jedno není české.

Cizinec je oprávněn na území České republiky pobývat přechodně nebo trvale, vždy na základě příslušného povolení stanoveného zákonem. Kompetence v oblasti vstupu, pobytu a vycestování z území České republiky mají Policie ČR, Ministerstvo vnitra ČR a Ministerstvo zahraničních věcí ČR. Rozlišujeme několik kategorií cizinců.[1]

Do první kategorie řadíme občany Evropské unie, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska (dále jen občané EU) a jejich rodinné příslušníky. Občanem EU se rozumí ten, kdo má občanství jednoho z členských států Unie. Za rodinného příslušníka občana EU je považován občan, který je:

- Manželem nebo registrovaným partnerem,
- rodičem, v případě, že se jedná o občana EU mladšího 21 let, o kterého pečuje,
- potomkem mladším 21 let,
- potomkem nebo předkem občana EU, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči, kterou mu poskytuje občan EU nebo jeho manžel,
- cizincem, který je s občanem EU v trvalém partnerském vztahu, který není manželstvím a žije s ním ve společné domácnosti,
- cizincem, který se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže postarat bez osobní péče občana EU.

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mají výrazně příznivější postavení než občané třetích zemí, zejména proto, že se na ně vztahují svobody EU, především svoboda volného pohybu po území EU. V rámci této svobody mají občané EU a jejich rodinní příslušníci právo svobodně cestovat po celé Evropské unii pouze na základě platného cestovního pasu nebo průkazu totožnosti. Mohou vstoupit a pobývat na území kteréhokoli členského státu po dobu až tří měsíců.[2]

---

[1] ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1, strana 25.

[2] Ministerstvo vnitra ČR. Občané EU a jejich rodinní příslušníci: Kdo je občanem EU a jeho rodinným příslušníkem? (online). Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 26. 7. 2019 (9.2.2020). Dostupné z: https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-eu-a-jeho-rodinny-prislusnik-209966.aspx.

Další kategorií jsou občané států, kteří nejsou členy Evropské unie. Tato kategorie bývá často označována jako „občané třetích zemí“ a řadíme do ní všechny cizince, kteří nemají občanství jedné ze zemí Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Do této skupiny nejsou zařazeni cizinci, kteří jsou rodinným příslušníkem občana Evropské unie.

Pobyt osob z této kategorie se řídí zvláštními podmínkami, rozlišujeme vízový a bezvízový vstup do České republiky. Všichni občané třetích zemí mají povinnost přihlásit se na cizinecké policii nejpozději do 3 pracovních dnů od vstupu na území České republiky. Pokud cizinec přijel za účelem převzetí povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, nahlásí svůj příjezd do 3 dnů na pracovišti Ministerstva vnitra.[3]

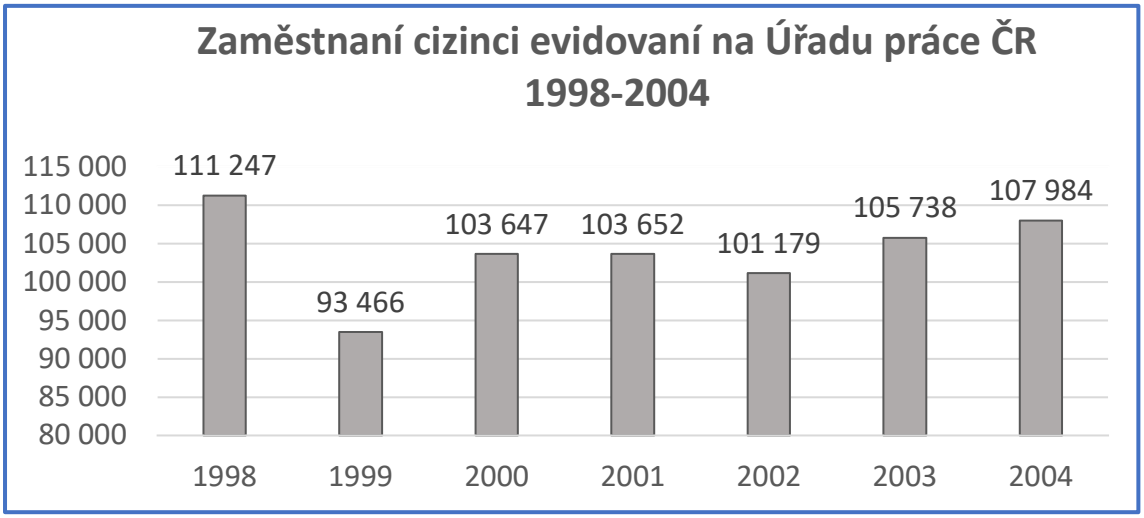
[3] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 53-54.

3 VÝVOJ PRACOVNÍ MIGRACE PO ROCE 1989

Česká republika neměla před rokem 1989 příliš velkou zkušenost s imigrační politikou a z tohoto důvodu upřednostňovala otevřenou a liberální politiku, která reagovala na otevření hranic. Na počátku 90. let byla v důsledku rodící se tržní ekonomiky především poptávka po levné pracovní síle ze zahraničí. Pozitivní ekonomický vývoj zvyšoval životní úroveň obyvatel a tím stoupala celková migrační atraktivita České republiky. [4] Česká republika měla v této oblasti i velmi vstřícnou legislativu. Příkladem je zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců, který umožňoval cizincům přicestovat na základě turistického víza a až poté si zařídit povolení k zaměstnání. [5]

Až v roce 1998 byla politika v oblasti vydávání pracovních povolení cizincům zpřísněna. Došlo k tomu především v důsledku stoupající nezaměstnanosti České republiky.[6] Výsledkem bylo přijetí nového cizineckého zákona č. 326/1999 Sb., který významně změnil způsob, jak cizinci mohli požádat o pracovní povolení. Cizinci byli povinni o příslušné povolení požádat ve své mateřské zemi a do České republiky přicestovat s platným povolením. Česká republika se snažila přijetím tohoto zákona o určitou harmonizaci přístupu k pracovní migraci, aby se tak přiblížila k pravidlům, která měly členské země Evropské unie.[7]

Graf č. 1: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 1998-2004

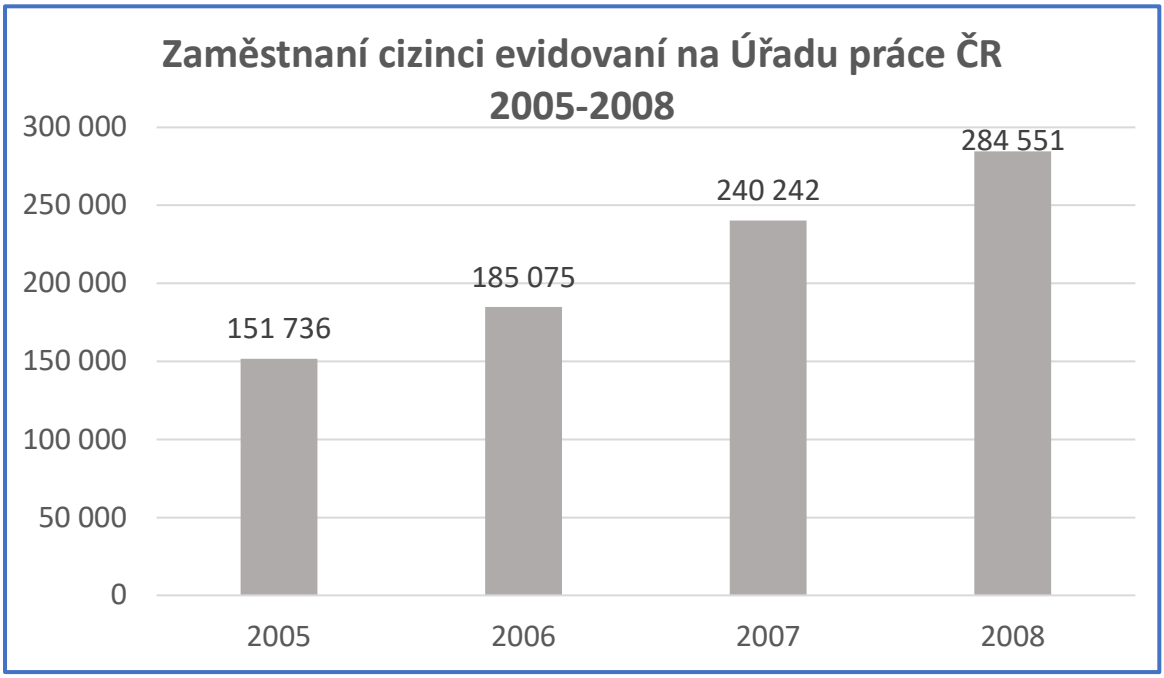


[4] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2, str. 141.
[5] ČESKO. Zákon č. 123 ze dne 4. března 1992 o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky. In: Sbírka zákonů České a Slovenské Federativní Republiky. 1992, částka 30, s. 730-735. Dostupný také z: https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=123&r=1992.
[6] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2, str. 141.
[7] ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1999, částka 106, s. 7406-7447. Dostupný také z: https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=326&r=1999.

Graf č. 1 uvádí počty zaměstnaných cizinců, kteří v tomto období byli evidováni na Úřadu práce České republiky. Z grafu je patrné snížení počtu cizinců, které následovalo po zpřísnění politiky v oblasti vydávání pracovních povolení v roce 1998. V následujících letech opět počet zaměstnaných cizinců v České republice začíná narůstat.[8]

Po vstupu do Evropské unie respektovala migrační politika České republiky především společné principy Evropské unie. V souvislosti s pracovní migrací se jednalo především o volný pohyb osob. Migrační politika v této době měla za úkol do budoucnosti zvýšit pracovní potenciál země.[9] Vstup do Evropské unie znamenal pro Českou republiku mnoho změn v oblasti pracovní migrace. Byl zaveden informační systém EURES, který má za úkol usnadnit přístup k informacím o volných pracovních místech v zemích EU, zájemcích o práci a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích. Dále byl přijat nový zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., který již obsahoval veškeré aktuální změny ohledně zaměstnávání občanů států Evropské unie a cizinců. [10]

Graf č. 2: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 2005-2008



[8] Český statistický úřad. Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr.

[9] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2, str. 142.

[10] Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2004 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2005 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx

Graf č. 2 ukazuje, že po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se významně navýšil počet cizích státních příslušníků zaměstnaných v České republice. Příčinou bylo značné zjednodušení podmínek pro vstup na český trh práce pro občany EU a jejich rodinné příslušníky. [11]

Významným okamžikem pro oblast zaměstnávání cizinců byl rok 2008. V souvislosti s dopadem hospodářské krize začala vláda realizovat programy tzv. dobrovolných návratů. Dobrovolný návrat byl v rámci projektu nabízen cizincům, kteří se v důsledku krize ocitli bez finančních prostředků a možnosti pracovního uplatnění. Tento program byl preventivním opatřením před možným ilegálním pobytem a následným vyhoštěním. Jeho cílem bylo motivovat cizince, aby se vrátili do mateřské země. Motivací byla bezplatná letenka a finanční prostředky, které měly pokrýt náklady na vrácení do země a zároveň možnost v budoucnu do České republiky opět přicestovat.[12]

Zásadním milníkem v imigrační politice České republiky bylo zavedení tzv. zelených a modrých karet. Projekt zelených karet byl zaveden od ledna 2009 a jeho cílem bylo usnadnění imigrace cizinců s potřebnou kvalifikací z nečlenských zemí EU. Zelená karta bylo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky. Toto pracovní povolení opravňovalo cizince k pobytu a vykonávání práce na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána.[13] Účelem zavedení systému zelených karet bylo odstranění nadbytečných administrativních úkonů, které bránily rychlému přístupu cizinců na trh práce, aby byla obsazena volná pracovní místa, o která nebyl zájem z řad zájemců českých občanů nebo občanů EU. O zelenou kartu není od roku 2014 možno požádat, byla nahrazena zaměstnaneckou kartou.[14]

V roce 2011 bylo do českého právního řádu začleněno vydávání modrých karet. Cílem bylo stanovit zvláštní postup pro vstup a pobyt cizích státních příslušníků třetích zemí, kteří žádají o pobyt na území Evropské unie za účelem výkonu vysoce kvalifikovaného zaměstnání na dobu delší než tři měsíce. Modrá karta je zároveň

---

[11] Český statistický úřad. Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr.

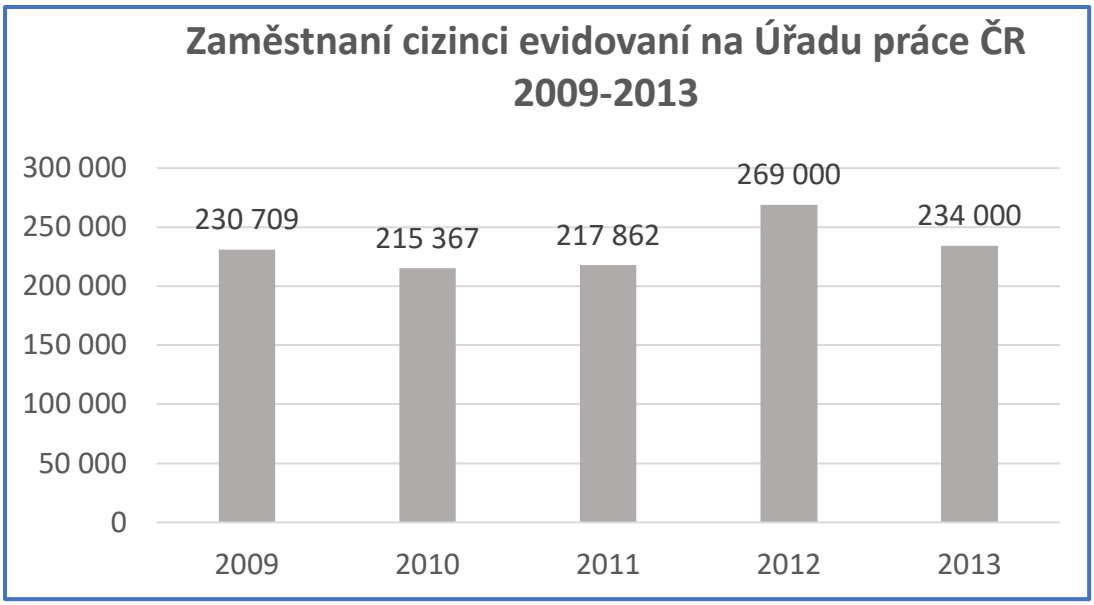
[12] Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2008 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2009 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx

[13] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2, str. 142.

[14] Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2009 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx.

povolením k pobytu i povolením k zaměstnání. Je vydávána pouze uchazečům, kteří splňují určité podmínky. Mezi podmínky řadíme ukončené vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, kdy délka studia byla minimálně tři roky. Držitel modré karty musí mít uzavřenou pracovní smlouvu nejméně na délku jednoho roku, ve smlouvě musí být stanovena týdenní pracovní doba a výše výdělku, která musí být ve výši alespoň 1,5násobku průměrné hrubé mzdy v České republice. Modrá karta je vydávána na dobu výkonu zaměstnání, která je stanovena v pracovní smlouvě plus 3 měsíce, nejdéle však na 2 roky, poté může být prodloužena.[15]

Graf č. 3: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 2009-2013



Počet zaměstnaných cizinců v roce 2008 opět klesá, především z důvodu dopadu hospodářské krize, kdy vláda začíná realizovat programy na ochranu pracovních míst pro české občany. Oproti roku 2008 je pokles značný. [16]

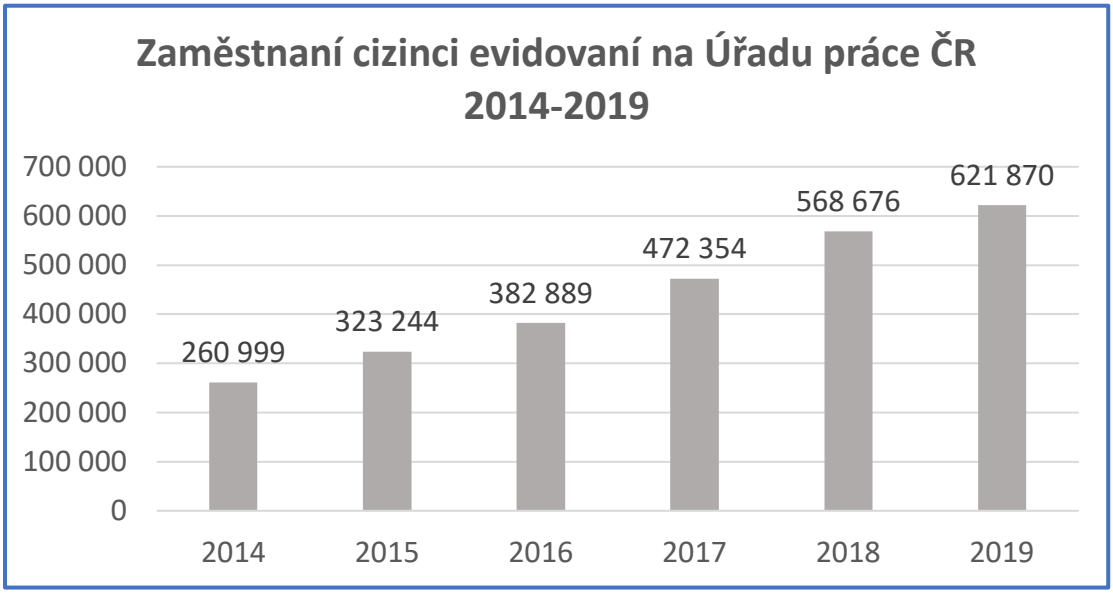
V roce 2014 byla do českého právního systému implementována směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU, která změnila zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Směrnice měla za cíl harmonizovat vnitrostátní právní předpisy v oblasti přijímání a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zajištění spravedlivého zacházení. Do českého právního řádu byl zaveden institut

[15] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2, str. 145.

[16] Český statistický úřad. Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr.

tzv. zaměstnaneckých karet, které nahradily vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnávání a zelenou kartu.[17]

Graf č. 4: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 2014-2019



Graf č. 4 ukazuje opět od roku 2015 nárůst zaměstnaných cizinců. Příčinou je především zavedení institutu zaměstnaneckých karet, které díky svému duálnímu charakteru cizincům usnadnily vstup na trh práce České republiky. [18]

[17] Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2014 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2015 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx

[18] Český statistický úřad. Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr.

4 PRÁVNÍ PŘEDPISY VZTAHUJÍCÍ SE K ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

4.1 MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY

Oblast zaměstnávání cizinců je upravena mnoha mezinárodními smlouvami. Smlouvy mohou být bilaterálního nebo multilaterálního charakteru. Česká republika jich v minulosti řadu uzavřela, docházelo k tomu především ještě před vstupem České republiky do Evropské unie, kdy byly uzavírány především smlouvy bilaterální. Cílem těchto smluv bylo upravit vzájemná práva a povinnosti občanů smluvních stran a umožnit jim výhodnější podmínky zaměstnávání, než stanoví obecná právní úprava.

Příkladem je smlouva o vzájemném zaměstnávání občanů uzavřená s Bulharskem, Slovenskem, Ukrajinou nebo Polskem.[19] V současné době již nejsou bilaterální smlouvy z důvodu členství v Evropské unii příliš využívány a uzavírají se pouze se státy mimo Evropskou unii. Česká republika má podepsanou smlouvu o vzájemném zaměstnávání občanů například s Korejskou republikou, Japonskem nebo státem Izrael.[20]

Jednou z důležitých multilaterálních smluv v oblasti zaměstnanosti je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl podepsán na půdě OSN. V této mezinárodní dohodě se uznává právo na práci, kdy každý má právo na příležitost vydělat si na živobytí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme. [21]

4.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA EVROPSKÉ UNIE

Česká republika vstoupila do Evropské unie v květnu roku 2004. Vstup do EU přinesl mnoho výhod, ale také mnoho povinností. Příkladem je povinnost členských států přizpůsobit svůj právní řád právnímu řádu Evropské unie, který bude mít vždy před právem národním přednost.[22]

Evropská unie se problematikou pracovní migrace intenzivně zabývá. Výsledkem je velké množství přijatých nařízení a směrnic, které jsou členské státy povinny začlenit do svého právního systému. Evropská unie v oblasti právních předpisů zaměstnávání

[19] STEINICHOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. Praha: Pragoeduca, 2003. ISBN 80-7310-011-8, str. 76-77.

[20] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv (online). Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (9. 2. 2020). Dostupné z: https://www.mpsv.cz/mezinarodni-smlouvy-1.

[21] ČESKO. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 13. října 1976. In: Sbírka zákonů Československé socialistické republiky, 1976, částka 23, str. 579-584. Dostupné také z: https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=120&r=1976.

[22] KRUTÍLEK, O., KUCHYŇKOVÁ, P. *Monitoring evropské legislativy 2004-2005*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2006. ISBN 80-7325-073, str. 12.

cizinců zastává v posledních letech významnou roli a je hlavním iniciátorem novelizace některých zákonů, které se této oblasti týkají. Jde především o novelizaci zákona o pobytu cizinců a zákona o zaměstnanosti. Oba tyto zákony budou dále rozvedeny v následujících kapitolách.[23]

Základní právní úprava oblasti zaměstnávání cizinců je obsažena především ve Smlouvě o fungování Evropské unie a jejích článcích 45-48. Zde je ustanoven volný pohyb pracovníků v Unii, který odmítá jakoukoliv diskriminaci mezi pracovníky členských států na základě jejich státní příslušnosti. Toto ustanovení se týká jejich zaměstnávání, odměny za práci a jiných pracovních podmínek. Zajišťuje tak pracovníkům právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa a za tímto účelem se volně pohybovat na území členských států. Výjimku v tomto případě tvoří zaměstnávání ve veřejné správě.[24]

Dalšími významnými právními předpisy jsou nařízení a směrnice. Jelikož existuje velké množství nařízení a směrnic, které jsou Evropskou unií vydávány, vybereme pouze ty nejdůležitější. Ve většině případů jde o právní předpisy, které neupravují přímo oblast zaměstnanosti, ale úzce s ní souvisí. Jedná se například o nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 562/2006, známé také jako Schengenský hraniční kodex, který upravuje přeshraniční pohyb osob a bezprostředně se zabývá pobytem cizinců na území členských států. Dalším významným dokumentem je nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 810/2009 o vízech, které stanovuje společná pravidla a postupy pro vydání jednotných krátkodobých víz.[25]

Pro oblast zaměstnanosti je důležité nařízení o volném pohybu pracovníků, které specifikuje právo volného pohybu občanů EU za účelem výdělečné činnosti. Toto nařízení zajišťuje například rovné zacházení v oblasti sociálních a daňových výhod všem migrujícím pracovníkům. [26]

---

[23] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 23.

[24] FRANCOVÁ, J., SOCHOREK, J. *Lisabonská smlouva: konsolidovaný text Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy*. Praha: Úřad vlády České republiky, Odbor informování o evropských záležitostech, c2008. ISBN isbn978-80-87041-38-3, str. 91-93.

[25] SLÁDEČEK, V., POUPEROVÁ, O. *Správní právo: zvláštní část (vybrané kapitoly)*. 2. vyd. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-48-9, strana 90-91.

[26] ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1, str.20.

4.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA ČESKÉ REPUBLIKY

Vnitrostátní úprava pobytu a zaměstnávání cizinců má své základy položeny v ústavním pořádku České republiky. Pobyt cizinců je upraven v článku č. 14 Listiny základních práv a svobod, kde je určeno, že svoboda pohybu a pobytu je zaručena, z čehož vyplývá, že každý, kdo oprávněně pobývá na území republiky, má právo ji svobodně opustit. Zákon může tyto svobody omezit v případě, že je to nevyhnutelné pro bezpečnost státu, udržení veřejného pořádku, ochranu zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých. Cizinec může být vyhoštěn pouze ze zákonem stanovených důvodů.[27]

Oblast zaměstnanosti je zmíněna v článku 26, kde je zakotveno, že každý má právo svobodně si zvolit povolání a právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. V tomto článku je ovšem stanoveno také to, že zákon může nařídit odchylnou úpravu pro cizince. Toto ustanovení umožňuje určitým způsobem znevýhodnit osoby cizí státní příslušnosti, především z důvodu ochrany domácích pracovníků. Neznamená to ovšem diskriminaci cizinců, protože by to bylo v rozporu s článkem č. 3 Listiny.[28]

Zákon č. 176/2019 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen cizinecký zákon) je základním pramenem cizineckého práva. Zákon souhrnně upravuje vstup a pobyt cizinců a jejich pobytová oprávnění. Je zde řešena i oblast zaměstnávání cizinců – zahrnuje problematiku vydávání zaměstnaneckých a modrých karet, které cizinci potřebují k výkonu práce na našem území. Tato pracovní povolení opravňují cizince nejen k výkonu práce, ale i k pobytu na území České republiky.[29]

Dále zaměstnávání cizinců řeší zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Této problematice se věnuje jeho čtvrtá část, která se dělí na další části. V první z nich je upravena informační povinnost zaměstnavatele. Jsou zde vymezeny skutečnosti, které musí zaměstnavatel písemně oznámit příslušným úřadům a také lhůty, do kdy tak musí učinit. Jedná se například o povinnost informovat úřad o tom, že cizinec nenastoupil na pracovní místo nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno pracovní povolení. Druhá část se zaměřuje na povolení k zaměstnání cizince. Jsou zde uvedeny jednotlivé druhy povolení, podmínky pro vydání povolení a platnost povolení. Ve třetí části jsou uvedeny povinnosti při vedení evidence občanů Evropské

[27] SLÁDEČEK, V., POUPEROVÁ, O. *Správní právo: zvláštní část (vybrané kapitoly)*. 2. vyd. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-48-9, str. 88-89.

[28] DAVID, R. *Ústava České republiky: Listina základních práv a svobod: úplné znění doplněné poznámkami, úvodem do problematiky a výběrem ze soudních případů*. 4., aktualiz., přeprac. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2005. ISBN isbn80-7182-200-0, str. 232-235.

[29] *Cizinecké právo: česká legislativa : (soubor zákonů)*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. ISBN 978-80-7380-776-4, str.12-56.

unie a cizinců. Poslední část obsahuje zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání.

Dalším právním předpisem je zákoník práce. Tento právní předpis není primárně na problematiku zaměstnávání cizinců zaměřen, ale jelikož upravuje veškeré pracovněprávní vztahy občanů České republiky a cizinců, některá jeho ustanovení se cizincům přímo věnují. Jedná se například o ustanovení o automatickém ukončení pracovního poměru cizince. Zaměstnavatel nemusí v tomto případě učinit žádný krok vedoucí k ukončení pracovního poměru (například podání výpovědi), protože pracovní poměr skončí automaticky na základě zákonem předpokládané události. Podle zákoníku práce se jedná o případy, kdy skončí pobyt cizince na území České republiky podle vykonavatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nabyde právní moci rozsudek ukládající cizinci trest vyhoštění nebo uplyne doba, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání.[30]

[30] ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1, str.25-29.

5 PŘÍSLUŠNÉ INSTITUCE V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Tato kapitola si klade za cíl představit a přiblížit roli jednotlivých státních orgánů, úřadů a institucí, které jsou pro oblast zaměstnávání cizinců klíčové. Všechny tyto instituce vystupují do popředí především v souvislosti s procesem získání příslušných povolení, která opravňují cizince k výkonu práce a dlouhodobému i krátkodobému pobytu na území České republiky.

5.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Úřad práce ČR hraje v oblasti zaměstnávání cizinců důležitou roli. Až do června 2014 byl institucí, která vydávala povolení k zaměstnání pro všechny cizince. Po zavedení zaměstnaneckých karet přešla tato povinnost na Ministerstvo vnitra ČR a Úřad práce vydává pracovní povolení jen ve výjimečných případech.

Významnou úlohu představuje tato instituce především v oblasti zkoumání a ochrany trhu práce České republiky. Zaměstnavatelé mají povinnost před podáním žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu oznámit volné pracovní místo Úřadu práce ČR, který pak zkoumá, zda by nebylo možné pracovní místo obsadit uchazečem o zaměstnání evidovaném u příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. Zároveň mají zaměstnavatelé povinnost informovat tento úřad i v oblasti nástupů do zaměstnání a ukončení zaměstnání ve vztahu k cizincům a občanům EU.[31]

5.2 MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY

Ministerstvo vnitra odpovídá za celou agendu související s problematikou mezinárodní migrace a azylu, je zodpovědné za celou řadu oblastí a úkolů a příslušným orgánem ke zpracování všech žádostí o dlouhodobý pobyt a jejich případnému prodloužení. Dále pořizuje biometrické údaje, které jsou potřebné pro vydání cizineckého pasu nebo průkazu o povolení k pobytu.[32]

V kompetenci Ministerstva vnitra je také vydávání povolení, která se týkají zaměstnávání. Rozhoduje o vydání zaměstnaneckých karet a modrých karet. Na krajských pracovištích, příslušných podle budoucího pobytu cizince, jsou

[31] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 29-30.

[32] Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2018 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2019 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx

shromažďovány všechny žádosti bez ohledu na to, kde byly podány. Poté je o nich rozhodováno.

Cizinci mají vůči Ministerstvu vnitra ČR ohlašovací povinnost týkající se hlášení místa pobytu na území České republiky. Cizinci, kteří přijíždějí do České republiky za účelem vyzvednutí pracovního povolení nebo povolení k pobytu, jsou povinni informovat ministerstvo o všech změnách, které se týkají místa, kde budou pobývat.[33]

5.3 POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY – SLUŽBA CIZINECKÉ POLICIE

Plnění úkolů v oblasti cizinecké problematiky zajišťuje Ředitelství služby cizinecké policie, které organizačně spadá pod Policii ČR. Jedná se o výkonný útvar policie s celostátní působností, který plní úkoly související s odhalováním nelegální migrace, plněním úkolů vyplývajících z mezinárodních smluv a řešení trestné činnosti, která byla spáchána v souvislosti s překračováním státních hranic. Na území jednotlivých krajů je oblast migrace cizinců svěřena odborům cizinecké policie, které jsou zařazeny do organizační struktury krajských ředitelství policie.[34]

Dříve spadala veškerá agenda dlouhodobých pobytů cizinců pod Službu cizinecké policie. Jak již bylo zmíněno, je tato agenda nyní přesunuta pod Ministerstvo vnitra ČR a význam Služby cizinecké policie ustupuje do pozadí. Povinnost ohlásit místo pobytu Službě cizinecké policie stále mají občané EU a jejich rodinní příslušníci, sezónní zaměstnanci a cizinci, kteří vykonávají pracovní činnost na základě krátkodobého víza. I z této povinnosti ovšem existují výjimky.

5.4 ZASTUPITELSKÉ ÚŘADY ČR

Zastupitelské úřady ČR jsou prvním úřadem, který vstupuje do procesu řízení o dlouhodobých pobytech za účelem zaměstnání. Jde o úřady, se kterými se cizinci s žádostí o pobyt nebo zaměstnání dostávají do kontaktu poprvé. Až na zákonem stanovené výjimky mají cizinci povinnost podat žádost o dlouhodobý pobyt osobně na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Jedná se tedy o instituce, se kterými cizinci v souvislosti s jejich budoucím zaměstnáním na území České republiky přicházejí do kontaktu poprvé.

---

[33] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 30-31.

[34] Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2018 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2019 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx

Zastupitelský úřad funguje jako prostředník mezi žadatelem a Ministerstvem vnitra ČR, které je zodpovědné za rozhodnutí. Zastupitelský úřad komunikuje s žadatelem, vyzývá ho k odstranění vad žádosti, vyzývá žadatele k pohovoru a prostřednictvím zastupitelského úřadu jsou žadateli doručovány písemnosti, které Ministerstvo vnitra ČR vyhotoví.

5.5 STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE A CELNÍ SPRÁVA ČR

Vedle státních orgánů a institucí, které přímo vystupují v procesu získání příslušných povolení pro cizince, je také důležité zmínit kontrolní orgány. Kontrolní orgány jsou příslušné ke kontrole oprávněnosti výkonu práce cizinců na území České republiky. Nejčastěji se můžeme setkat s kontrolou ze strany jednotlivých oblastních inspektorátů práce, které se v oblasti zaměstnávání cizinců neomezují pouze na kontrolu povolení k pobytu a zaměstnání cizince na území České republiky, ale dohlížejí i na plnění souvisejících povinností, například informační povinnost vůči Úřadu práce ČR.

Oprávnění kontrolovat mají také celní úřady. Ty většinou společně se Službou cizinecké policie provádí cílené kontrolní akce, které jsou zaměřené na nelegální zaměstnávání cizinců. Veškerá kontrolní zjištění poté předávají oblastnímu inspektorátu práce, který je oprávněn zahájit správní řízení o uložení sankce.[35]

[35] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 30-32.

6 OBČANÉ EU/EHP/ŠVÝCARSKA A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI

Jak již bylo zmíněno v první kapitole, definice pojmu cizinec uvádí, že se jedná o každou fyzickou osobu, která není občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. V této kapitole se zaměříme na problematiku zaměstnávání první kategorie cizinců – občanů EU, EHP a Švýcarska. Tato kategorie je v důsledku zásady volného pohybu pracovníků zbavena většiny omezení, která jsou platná pro cizince z ostatních zemí. Tato pravidla platí také pro jejich rodinné příslušníky. V důsledku této skutečnosti je jejich postavení na českém trhu práce velmi podobné s postavením českých občanů.[36]

Zásada volného pohybu pracovníků je jednou ze základních zásad Evropské unie. Můžeme ji chápat jako odstranění pravidel, kterými by byli občané jiných členských států znevýhodněni oproti občanům členského státu, kde se ucházejí o práci. Tato zásada zahrnuje právo ucházet se o skutečně nabízená místa a za tím účelem se volně pohybovat na území členských států. Dále zahrnuje právo pobývat na území členského státu za účelem výkonu zaměstnání a právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání.[37]

6.1 POBYT OBČANA EU A JEHO RODINNÉHO PŘÍSLUŠNÍKA

Občané EU jsou oprávněni vstupovat a pobývat na území České republiky bez dalších omezení. Ke vstupu na území České republiky jim postačí platný cestovní doklad nebo průkaz totožnosti. Pro občany Evropské unie tedy není nutné získávat žádné povolení k pobytu.

Odlišné je to u jejich rodinných příslušníků. V tomto případě je nutné brát v úvahu, zda země původu rodinného příslušníka EU má s Českou republikou bezvízový styk. Při bezvízovém styku může rodinný příslušník na území České republiky vstoupit a pobývat bez dalších povolení. Pokud je rodinný příslušník občanem země, na kterou se bezvízový styk nevztahuje, je nutné ke vstupu vízum. To se uděluje za účelem sloučení rodiny a uděluje se v případě splnění podmínky společného pobytu rodinného příslušníka s občanem EU.[38]

---

[36] JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6, str. 25.

[37] TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 35-39.

[38] *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2, str. 102-103.

Občané EU i jejich rodinní příslušníci mají oznamovací povinnost vůči Službě cizinecké policie, pokud mají v úmyslu zůstat na území České republiky po dobu delší než 30 dnů. Ohlašovací povinnost se týká místa pobytu, na kterém se cizinec na území České republiky hodlá zdržovat. Tato povinnost by měla být splněna do 30 dnů ode dne vstupu na území republiky. U občanů je problematické, zjistit den vstupu, protože na naše území vstupují způsobem, který není nikde evidován. Den vstupu tedy vyplývá z jejich čestného prohlášení. Ohlašovací povinnost se netýká osob, za které tuto povinnost plní jejich ubytovatel. Všechny změny v údajích, jako například změna místa pobytu na dobu delší než 180 dní, musí být opětovně nahlášeny cizinecké policii.

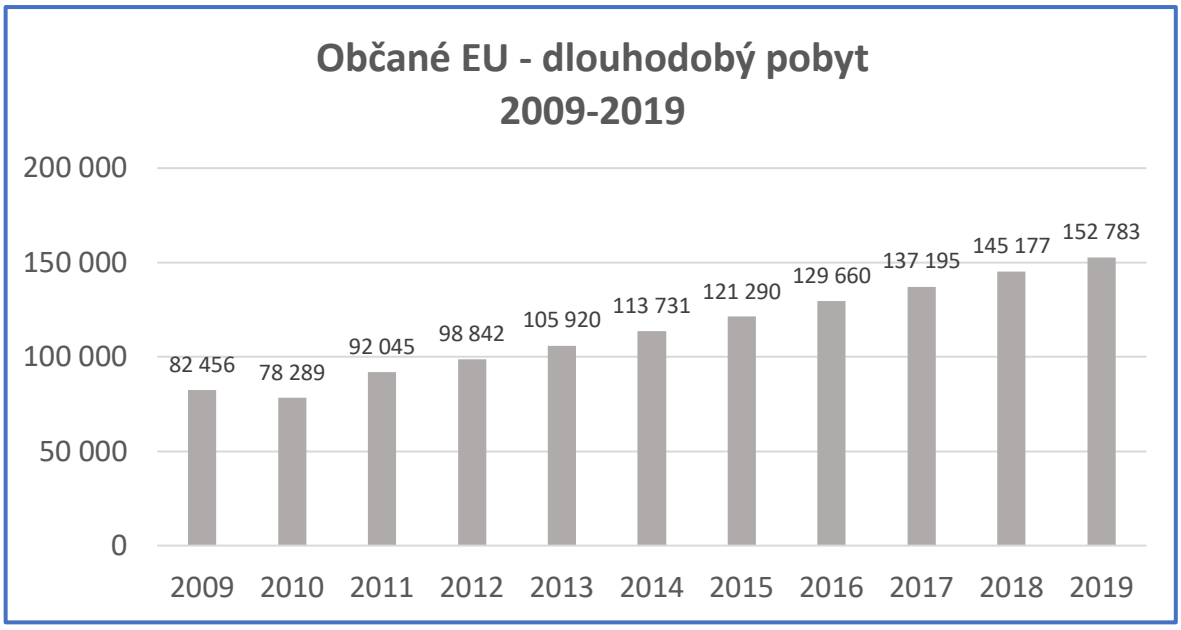
6.1.1 PŘECHODNÝ POBYT

Podmínky v oblasti přechodného pobytu jsou v případě občana EU a v případě rodinného příslušníka občana EU odlišné. Občan EU má právo o vydání potvrzení o přechodném pobytu požádat v případě, že bude na území České republiky pobývat po dobu delší než tři měsíce. Záleží pouze na něm, zda si o dané potvrzení požádá, není to jeho povinností. Je doporučeno tak učinit z mnoha praktických důvodů. Potřebné je například v případě žádosti o získání trvalého pobytu na území České republiky, kdy je nutné, aby občan EU doložil, že na území pobývá po dobu nejméně 5 let. Žádost o přechodný pobyt se podává na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Potvrzení by mělo být žadateli vydáno nejpozději do 30 dnů a spolu s ním je cizinci uděleno rodné číslo.

V případě rodinného příslušníka občana EU je nutné, aby o povolení k přechodnému pobytu požádal. Žádost se podává nejpozději do 3 měsíců ode dne vstupu rodinného příslušníka na území České republiky. V tomto případě je stanovena lhůta pro vyřízení žádosti na 60 dnů. Povolení o přechodném pobytu je vydáváno na dobu nejvýše 5 let a rodinný příslušník je povinen si ho osobně vyzvednout. Společně s povolením je rodinnému příslušníku přiděleno také české rodné číslo.[39]

[39] TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 40-51.

Graf č. 5: Občané EU – dlouhodobý pobyt 2009-2019



Graf č. 5 ukazuje počet občanů EU, kteří byli v České republice v období 2009-2019 přihlášeni k dlouhodobému pobytu. Od roku 2010 postupně jejich počet narůstá.[40]

6.1.2 TRVALÝ POBYT

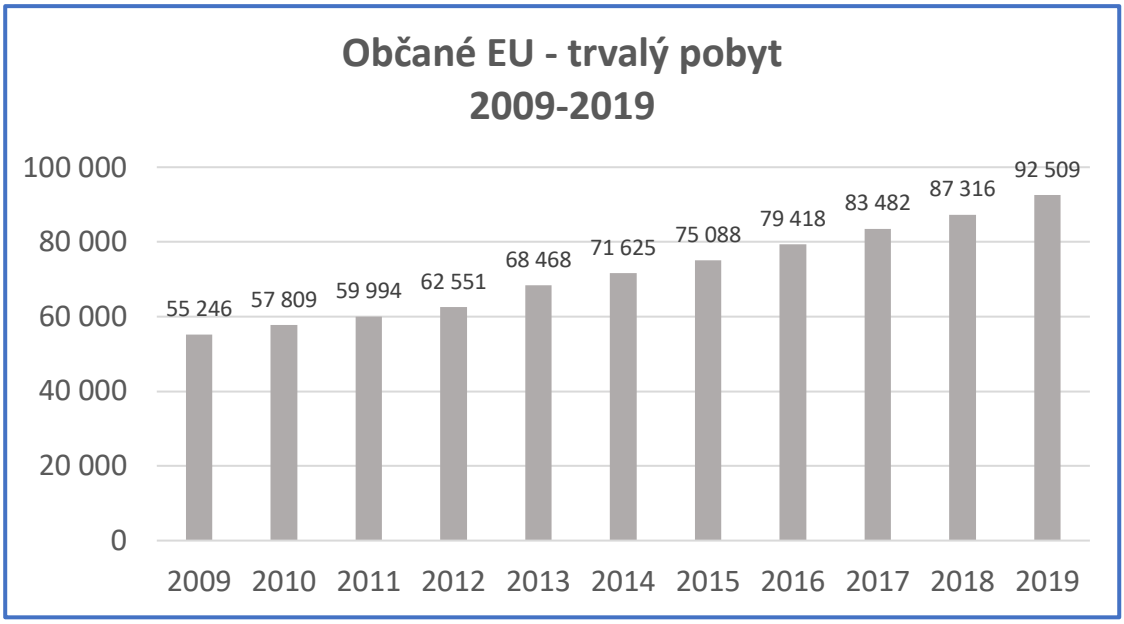
Podmínky pro získání trvalého pobytu jsou téměř totožné pro občana EU i pro rodinného příslušníka občana EU. Odlišná je pouze doba, po které mohou žádost o trvalý pobyt podat. V případě občana EU je tato doba nejméně 5 let nepřetržitého pobytu na území České republiky. Tato skutečnost musí být doložena, nejvhodnějším způsobem je předložení potvrzení o přechodném pobytu. Pokud občan EU o jeho vydání nepožádal, může pobyt na území České republiky doložit i jinými způsoby. Nejčastěji se jedná o doložení pracovní smlouvy, nájemní smlouvy nebo dokladem o registraci k veřejnému zdravotnímu pojištění v České republice. Pro rodinného příslušníka občana EU je stanovena kratší lhůta přechodného pobytu na území České republiky. Rodinný příslušník může podat žádost o povolení k trvalému pobytu po dvou letech, kdy nepřetržitě pobýval na území České republiky.

Žádost se podává na Ministerstvu vnitra a lhůta pro její vyřízení je stanovena na 60 dnů. Pokud je o žádosti rozhodnuto kladně, obdrží žadatel průkaz o povolení k trvalému pobytu, který se vydává na dobu 10 let, poté je možné platnost prodloužit. Po vydání povolení k trvalému pobytu se cizinec automaticky stává pojištěncem v rámci veřejného zdravotního pojištění. V určitých případech může Ministerstvo vnitra žádost zamítnout.

[40] Český statistický úřad. Data – počet cizinců [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.

Jedná se například o situace, kdy je důvodné nebezpečí, že by žadatel mohl ohrozit bezpečnost státu nebo se žadatel dopustil podvodného jednání s cílem získat povolení k trvalému pobytu. Důvodem pro zamítnutí žádosti může být také to, že žadatel nesplnil všeobecné podmínky pro vydání povolení.[41]

Graf č. 6: Občané EU – trvalý pobyt 2009-2019



Stejně jako u dlouhodobých pobytů občanů EU, postupně narůstá v období 2009-2019 počet občanů EU, kteří jsou na území České republiky přihlášeni k trvalému pobytu. Jejich počet je ovšem v porovnání s dlouhodobými pobyty nižší.[42]

6.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU A JEJICH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mají z hlediska práva v oblasti zaměstnanosti stejné postavení jako občané České republiky a k výkonu pracovní činnosti nepotřebují žádná povolení. Přesto má zaměstnavatel při jejich zaměstnání určité povinnosti. Nejedná se ovšem o ochranu českého pracovního trhu, ale spíše jde o povinnosti v oblasti statistických účelů. Jedná se především o informační a evidenční povinnost.

[41] TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 40-51.
[42] Český statistický úřad. Data – počet cizinců [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.

6.2.1 POVINNOST INFORMOVAT

Zaměstnavatel je povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o tom, že občan EU nebo jeho rodinný příslušník nastoupil do zaměstnání či k výkonu práce v rámci vyslání. Tuto povinnost je třeba splnit nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Učinit tak musí prostřednictvím datové schránky nebo v případě domluvy prostřednictvím emailu. Tento způsob umožní následnou kontrolu, že k odeslání informace došlo.

Dále je zaměstnavatel povinen podat informaci krajské pobočce Úřadu práce ČR v případě, že dojde k ukončení zaměstnání nebo výkonu práce v rámci vyslání. V tomto případě je stanovena lhůta 10 kalendářních dnů. Pokud je občan EU nebo jeho rodinný příslušník zaměstnán na dobu určitou, lze příslušnou dobu trvání pracovního poměru oznámit již v rámci úvodní informace a poté již není nutné informaci zasílat.

Zaměstnavatel je také povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR v případě, že dojde ke změnám v informacích, které již byly zaslány. Změny mohou být například změna pracovní pozice nebo místa výkonu práce. Lhůta v tomto případě je opět stanovena na 10 kalendářních dnů a počítá se ode dne, kdy ke změnám došlo nebo se o nich zaměstnavatel dozvěděl. Pokud zaměstnavatel informační povinnost nesplní nebo nedodrží stanovenou lhůtu, může mu být uložena pokuta až do výše 100 000,- Kč.

6.2.2 POVINNOST EVIDOVAT

Zákon o zaměstnanosti upravuje také evidenční povinnost zaměstnavatele, který má podle tohoto zákona povinnost evidovat určité osobní údaje o zaměstnaném nebo vyslaném občanu EU či jeho rodinném příslušníku. Mezi evidované údaje patří identifikační údaje cizince, adresa trvalého bydliště a adresa pro doručování, číslo cestovního dokladu, druh a místo výkonu práce, pohlaví, zařazení podle oborové klasifikace a den nástupu a skončení zaměstnání.

Všechny tyto údaje se téměř shodují s informacemi, které je zaměstnavatel povinen podat příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR v rámci své informační povinnosti. Z tohoto důvodu tedy postačí, pokud si zaměstnavatel založí kopii vyplněného informačního formuláře do osobního spisu zaměstnance. I v tomto případě při nesplnění této povinnosti může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 100 000,- Kč.[43]

[43] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 43-49.

7 OBČANÉ TŘETÍCH ZEMÍ

Jak již bylo zmíněno ve druhé kapitole této práce, do této kategorie cizinců řadíme všechny cizince, kteří nemají občanství jedné ze zemí Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Zaměstnávání a pobyt cizinců z této kategorie se liší od občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků.

7.1 DRUHY POBYTŮ

7.1.1 KRÁTKODOBÝ POBYT

Česká republika je součástí schengenského prostoru a v problematice krátkodobých pobytů je až na výjimky vázána evropskou legislativou, především se jedná o Schengenský hraniční a Vízový kodex. Za krátkodobý pobyt je považován pobyt po dobu 90 dnů v rámci každých 180 dnů a pobyt na území ostatních států schengenského prostoru se sčítá s pobytem na území České republiky. Pobyt se počítá ode dne vstupní kontroly a končí dnem výstupní kontroly.

Krátkodobý pobyt se dále dělí na bezvízový a s nutným vízovým přístupem. Evropská legislativa rozlišuje třetí země na ty, jejichž občané pro vstup a krátkodobý pobyt potřebují vízum a na ty, kteří jsou od povinnosti získat vízum osvobozeni. Důležité pro tuto bakalářskou práci je, že občané třetích zemí, kteří jsou na základě bilaterální smlouvy s Českou republikou oprávněni pobývat na území České republiky v rámci bezvízového styku, nejsou oprávněni k výkonu zaměstnání.

Udělování krátkodobých víz spadá do kompetence Ministerstva zahraničních věcí. Žádost o vydání krátkodobého víza se podává na zastupitelském úřadě státu, který je konečným nebo hlavním cílem cesty cizince. Pokud má cizinec v plánu cestovat po více státech schengenského prostoru, žádost podá ve státě, kde bude pobývat nejdelší dobu. Žádost lze podat nejdříve 3 měsíce před cestou a lhůta pro její vyřízení je 30 dnů ode dne podání žádosti. Pokud je žádost kladně vyřízena, je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění po dobu pobytu na území České republiky.[44]

7.1.2 DLOUHODOBÝ POBYT

7.1.2.1 VÍZUM K POBYTU NAD 90 DNŮ

O tento druh víza mohou požádat cizinci, kteří mají v úmyslu pobývat na území České republiky po dobu delší než 90 dnů. Vízum opravňuje cizince k opakovanému

[44] JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6, str. 36-38.

vycestování a vstupu na území České republiky. Existuje několik základních účelů, pro které je vízum vydáváno. Jedná se například o účel zdravotní, kulturní, sportovní, rodinný nebo účel návštěvy. Do roku 2014 byl zařazen i účel zaměstnání, ale tento typ víza byl nahrazen zaměstnaneckou kartou.

Vízum uděluje Ministerstvo vnitra ČR na žádost cizince. Žádost se podává na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí, a to na území státu, kde má cizinec státní občanství nebo na území státu, který mu vystavil jeho cestovní pas. Standardní doba pro vyřízení žádosti o udělení dlouhodobého víza je stanovena na 90 dnů ode dne podání žádosti. Pokud je žádost kladně vyřízena, je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění, které odpovídá stanoveným podmínkám.

Vízum se vydává na konkrétní dobu, nejdéle ovšem na 6 měsíců. Doba, na kterou je vízum vydáno, musí odpovídat účelu pobytu a musí být podložena příslušnými doklady. Cizinec může na území České republiky pobývat i po skončení platnosti víza, ale pouze v případě, že ve stanovené lhůtě podal žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu.[45]

7.1.2.2 DLOUHODOBÝ POBYT

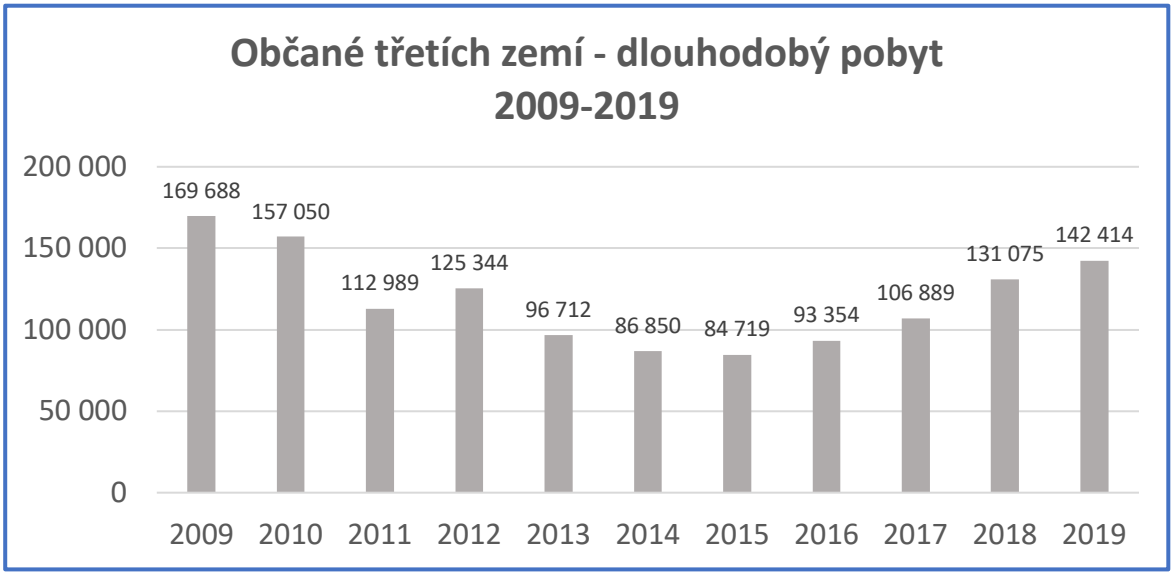
Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu je oprávněn podat cizinec, který je držitelem víza k pobytu nad 90 dnů, má v plánu na území České republiky přechodně pobývat po dobu delší než 1 roku a trvá stejný účel jeho pobytu. V určitých případech není nutné splnit podmínku předchozího pobytu na základě dlouhodobého víza, poté je ovšem nutné podat žádost na zastupitelském úřadě. Účelem dlouhodobého pobytu může být společné soužití rodiny, studium nebo vědecký výzkum. Za povolení k dlouhodobému pobytu je považována i zaměstnanecká karta, modrá karta a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, které slučují povolení k pobytu i povolení k zaměstnání.

Žádost o vydání povolení se podává osobně na pracovišti Ministerstva vnitra a lze ji podat nejdříve 120 dní před skončením platnosti stávajícího pobytového oprávnění, nejpozději v poslední den jeho platnosti. Pokud byla žádost podána ve stanovené lhůtě a před rozhodnutím o žádosti uplyne platnost stávajícího pobytového oprávnění, může cizinec na území České republiky pobývat až do doby rozhodnutí o žádosti. Jak již bylo zmíněno, žádost lze podat i na zastupitelském úřadě v případě, že cizinec na území České

[45] RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4, str. 52-54.

republiky v době podání žádosti nepobývá. Týká se to například studentů, výzkumných pracovníků nebo v případě, že je žádost podávána za účelem sloučení rodiny.[46]

Graf č. 7: Občané třetích zemí – dlouhodobý pobyt 2009-2019



Graf č. 7 zobrazuje počty občanů třetích zemí přihlášených k dlouhodobému pobytu v období 2009-2019. Po roce 2009 začal jejich počet klesat, k opakovanému nárůstu dochází opět od roku 2016. Oproti občanům EU jsou počty cizinců třetích zemí s dlouhodobým pobytem vyšší.[47]

7.1.3 TRVALÝ POBYT

Trvalý pobyt je nejvyšším pobytovým oprávnění, o které mohou cizinci ze třetích zemí požádat. Držitelům zaručuje téměř stejné právní postavení, jaké mají občané České republiky. O povolení k trvalému pobytu může zažádat cizinec, který na území České republiky pobývá nepřetržitě po dobu 5 let na základě dlouhodobého povolení k pobytu. Do doby 5 let se nezapočítává pobyt na základě krátkodobého víza nebo bezvízový pobyt. Ve zvláštních případech lze povolení vydat i cizinci, který na území České republiky vůbec nepobýval. Týká se to především cizinců, kteří žádají o povolení z humanitárních důvodů nebo pokud se jedná o nezletilé dítě cizince, který má na území České republiky trvalý pobyt a důvodem žádosti je sloučení rodiny. Povolení k trvalému pobytu může

[46] *Cizinecké právo: česká legislativa: (soubor zákonů)*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2019]. ISBN 978-80-7380-776-4, str.25-62.

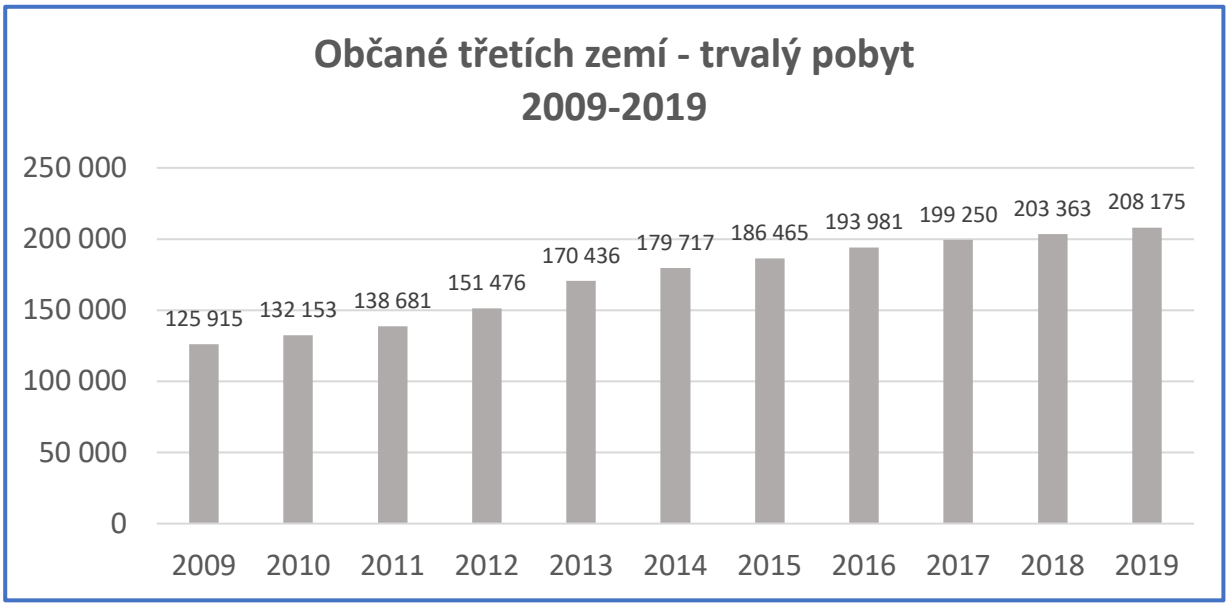
[47] Český statistický úřad. Data – počet cizinců [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.

získat také dítě narozené na území České republiky, kdy zákonný zástupce dítěte je povinen podat žádost o trvalý pobyt do 60 dnů od jeho narození.

Žádost o trvalý pobyt se podává osobně na místně příslušném pracovišti Ministerstva vnitra, výjimkou jsou některé typy žádosti, které lze podat na zastupitelském úřadě. Řízení o žádosti probíhá podle zákona o pobytu cizinců a správního řádu. Pro vyřízení žádosti je zákonem stanovena lhůta 60 dnů, v případě podání na zastupitelském úřadě je tato lhůta 180 dnů ode dne podání žádosti. V případě kladného vyřízení je cizinec kontaktován a je povinen se dostavit k poskytnutí biometrických údajů nutných k vystavení průkazu o povolení k pobytu. V den, kdy rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu nabyde právní moci, je cizinec automaticky zařazen do registru pojištěnců všeobecného zdravotního pojištění.

Povolením k trvalému pobytu získá cizinec značné výhody a jeho právní postavení je téměř totožné s postavením českým občanů. V oblasti zaměstnanosti již nemusí žádat o žádná další pracovní povolení a pro vstup na trh práce České republiky má stejné podmínky jako občan České republiky. Získává plná práva i povinnosti při pohybu na trhu práce.[48]

Graf č. 8: Občané třetích zemí – trvalý pobyt 2009-2019



[48] RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4, str. 62-63.

V tomto grafu jsou zobrazeny počty občanů třetích zemí s trvalým pobytem v České republice. Počet cizinců z této kategorie se postupně v období 2009-2019 navyšuje. Oproti dlouhodobým pobytům je počet trvalých pobytů vyšší.[49]

7.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ

Občané ze třetích zemí, na rozdíl od občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, nemají podle zákona o zaměstnanosti žádné zvýhodňující postavení na českém trhu práce. Cizinci před vstupem na trh práce musí zažádat o pracovní povolení. Aby mohl být cizinec zaměstnán, musí být držitelem některého z následujících pracovních povolení:

- Zaměstnanecké karty v duálním režimu,
- zaměstnanecké karty v neduálním režimu
- modré karty,
- karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance,
- volný přístup na trh práce a platné oprávnění k pobytu,
- povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce ČR a povolení k pobytu.

Povolení k výkonu zaměstnání se ve všech případech vydává na konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. Cizinec má případně možnost zaměstnání změnit, vše je ovšem spojeno s několika administrativními úkony. V případě ztráty zaměstnání, pracovní povolení zaniká a cizinec je povinen opustit území České republiky.[50]

7.2.1 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA

Zaměstnanecká karta je v současnosti nejvyužívanější povolení, na základě, kterého mohou cizinci třetích zemí pracovat na území České republiky. Do českého právního řádu byla zavedena v roce 2014. Jedná se o duální druh povolení, které cizince opravňuje k dlouhodobému pobytu cizince na území České republiky a zároveň k výkonu zaměstnání. Zaměstnanecká karta nahradila některá předchozí oprávnění, jako například vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu. Tato oprávnění již nejsou v současné době vydávána.

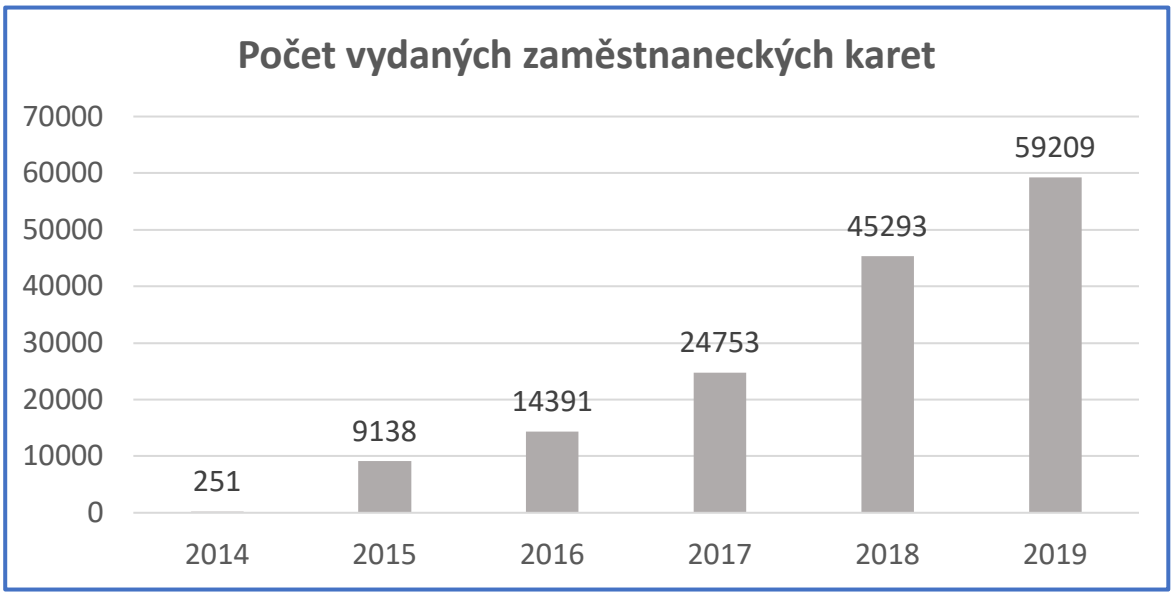
[49] Český statistický úřad. Data – počet cizinců [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.
[50] TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 58-59.

Zaměstnanecká karta je určena pro cizince ze všech států světa, ne však pro občany, kteří přicházejí z členských států EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky z řad občanů ostatních států, kteří jsou držiteli pobytové karty rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska.

Tento druh pracovního povolení je určen pro všechny druhy zaměstnání, nerozlišuje se zde stupeň požadované odborné způsobilosti. Zaměstnavatel musí nejprve nahlásit volné místo Úřadu práce a nabídnout ho zájemcům z ČR a EU. Pokud se během 30 dnů pozici nepodaří obsadit, je nabídnuta držitelům zaměstnanecké karty. Tento proces se nazývá test trhu práce.

Cizinec se tedy může ucházet pouze o pracovní místo, které bylo zařazeno do centrální Evidence volných pracovních míst obsažitelných držiteli zaměstnaneckých karet, která je spravována Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zaměstnaneckou kartu lze vydat pouze na výkon práce na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanec musí odpracovat nejméně 15 hodin týdně a musí být sjednána mzda, která odpovídá nejméně částce měsíční minimální mzdy.[51]

Graf č. 9: Počet vydaných zaměstnaneckých karet



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky[52]

[51] TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 60-62.

[52] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1

7.2.1.1 VYDÁNÍ ZAMĚSTNANECKÉ KARTY

Žadatel o vydání zaměstnanecké karty musí podat písemnou žádost na místně příslušném zastupitelském úřadu České republiky. Zastupitelské úřady v tomto případě vystupují pouze jako prostředníci, nejsou příslušní vydávat žádná rozhodnutí o žádosti. Pokud již cizinec na území ČR pobývá na základě příslušného povolení, může podat žádost na pracovišti Ministerstva vnitra.

Zákon o pobytu cizinců stanovuje seznam dokumentů, které je žadatel o zaměstnaneckou kartu povinen doložit. Všechny přikládané dokumenty musí být předkládány v originále, případně v úředně ověřené kopii. Všechny dokumenty v cizím jazyce se přikládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Předloženy musí být následující dokumenty:

- Platný cestovní doklad,
- pasová fotografie,
- uzavřená pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti případně smlouva o smlouvě budoucí,
- doklad o zajištění ubytování,
- doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání.

Dále může být žadatel požádán o předložení dokladu obdobnému výpisu z evidence Rejstříku trestů, doklad o uznání zahraničního vzdělání nebo lékařskou zprávu, aby bylo prokázáno, že netrpí závažnou nemocí.

Pokud je žádost o zaměstnaneckou kartu podána v zahraniční a následně je kladně vyřízena, zastupitelský úřad vydá vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Po příjezdu do České republiky je žadatel povinen nejpozději do 3 pracovních dnů navštívit pracoviště Ministerstva vnitra, kde poskytne biometrické údaje, které jsou nutné ke zhotovení zaměstnanecké karty. Poté bude vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, na jehož základě může cizinec začít vykonávat zaměstnání.[53]

7.2.1.2 PLATNOST ZAMĚSTNANECKÉ KARTY

Zaměstnanecká karta je ve většině případů vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na 2 roky. Poté lze platnost opakovaně prodloužit.

[53] *Cizinecké právo: česká legislativa: (soubor zákonů)*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2019]. ISBN 978-80-7380-776-4, str.31-34.

Prodloužení je možné, při splnění stejných podmínek jako pro vydání zaměstnanecké karty, tedy na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva, opět nejdéle na 2 roky.

Žádost o prodloužení je nutno podat na pracovišti Ministerstva vnitra nejdříve 120 dní před skončením platnosti stávající zaměstnanecké karty a nejpozději v poslední den platnosti zaměstnanecké karty. Pokud nedojde k rozhodnutí o prodloužení zaměstnanecké karty před ukončením její platnosti, je cizinec i nadále oprávněn pracovat na stávající pozici za předpokladu, že požádal o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty na pracovní pozici, kterou již vykonával.

Platnost zaměstnanecké karty může být ze zákonných důvodů zrušena rozhodnutím Ministerstva vnitra. Důvodů pro zrušení platnosti zaměstnanecké karty může být několik. Zaměstnanecká karta bude zrušena v případě, kdy byl cizinec pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu nebo pokud o zrušení zaměstnanecké karty požádá. Dalšími důvody pro zrušení mohou být, že cizinec v žádosti o vydání uvede nepravdivé informace nebo přestane splňovat některou z podmínek pro vydání zaměstnanecké karty.

Zaměstnanecká karta zanikne, pokud cizinci skončí jediný pracovněprávní vztah, pro který byla jeho zaměstnanecká karta vydána a do 60 dnů cizinec Ministerstvu vnitra neoznámí změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení. V takovémto případě vydá cizinci Ministerstvo vnitra výjezdní příkaz a cizinec bude muset opustit území České republiky.[54]

7.2.1.3 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA V NEDUÁLNÍM REŽIMU

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, tzv. duální zaměstnanecká karta spojuje povolení vykonávat práci a povolení k pobytu na území České republiky. Zaměstnanecká karta může být vydána také v neduálním režimu, což představuje pouze povolení k pobytu. Jedná se o speciální případy, kdy o ni může zažádat cizinec, který má v plánu na území České republiky dlouhodobě pobývat za účelem zaměstnání a má právo volného přístupu na trh práce nebo pro něj i nadále bude platit povinnost získat povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce ČR.

Držitelé tohoto oprávnění mohou žádat o pracovní místo, které není součástí centrální Evidence volných pracovních míst. Doba, na kterou je zaměstnanecká karta vydávána, se liší u cizinců s volným přístupem na trh práce a u cizinců s povolením

[54] ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1, str.91-93.

k zaměstnání. U cizinců s volným přístupem na trh práce je zaměstnanecká karta neduálního charakteru vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na 2 roky, poté je její platnost možno prodloužit. U cizinců s povolením k zaměstnání je vydávána na dobu platnosti tohoto povolení a její prodloužení souvisí s prodloužením povolení k zaměstnání.

K žádosti o vydání zaměstnanecké karty s neduálním charakterem je cizinec povinen předložit následující dokumenty:

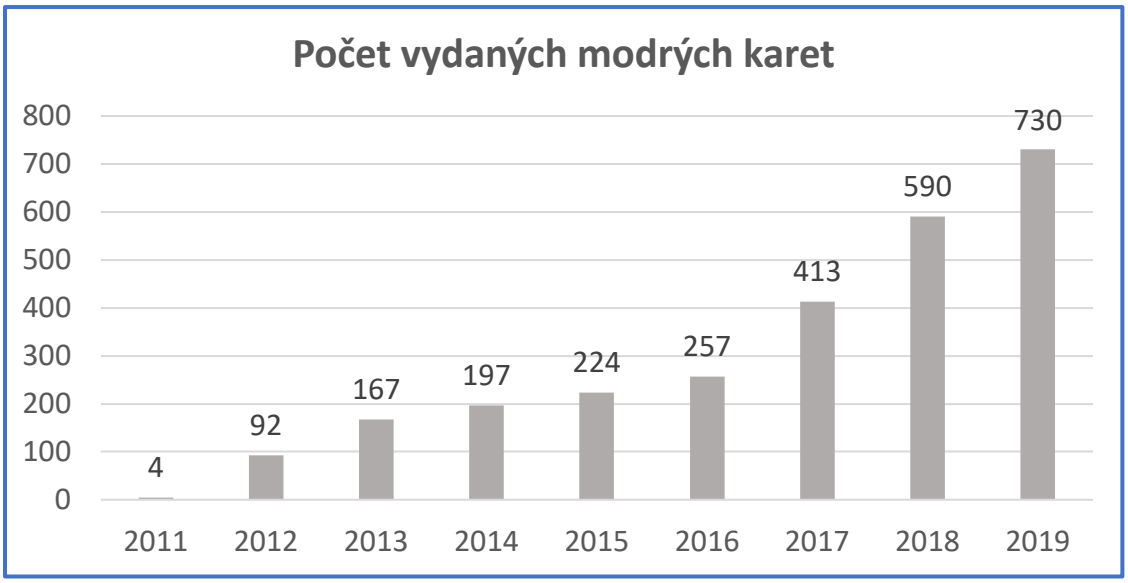
- Cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování,
- 1 fotografii,
- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí,
- doklad potvrzující, že má cizinec volný přístup na trh práce nebo povolení k zaměstnání.[55]

7.2.2 MODRÁ KARTA

Modrá karta je stejně jako zaměstnanecká karta duálním povolením k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Opravňuje cizince k pobytu a zároveň k výkonu zaměstnání. Toto pracovní povolení se vydává za účelem zaměstnávání na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, za kterou je považováno řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo nejméně 3 roky.

[55] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 99-108.

Graf č. 10: Počet vydaných modrých karet



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky[56]

7.2.2.1 VYDÁNÍ MODRÉ KARTY

Stejně jako v případě zaměstnanecké karty, je možné podat žádost pouze o pracovní místo, které bylo nahlášeno Úřadu práce. Žádost o modrou kartu je oprávněn podat cizinec, který plánuje pobývat na území České republiky déle než 3 měsíce a bude vykonávat zaměstnání na pracovní pozici, která vyžaduje vysokou kvalifikaci a podle zákona o zaměstnanosti ji může obsadit cizinec, který není občanem Evropské unie. Pracovní smlouva musí být uzavřena minimálně na dobu jednoho roku, pracovní doba musí být 40 hodin týdně a musí být sjednána mzda v minimální výši 1,5násobku průměrné hrubé mzdy. V národním hospodářství se každoročně stanovuje minimální mzda, a proto volná pracovní místa, která se převádí do následujícího roku, musí být upravena, aby mohla být obsazena cizími státními příslušníky. Žadatelem o modrou kartu nesmí být cizinec, který:

- Požádal o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu,
- je rodinným příslušníkem občana Evropské unie,
- je rezidentem jiného členského státu Evropské unie,
- na území pobývá v souladu s mezinárodní smlouvou, která umožňuje dočasný vstup a pobyt související s obchodem a investicemi,

[56] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1

- pobývá na území na základě oprávnění k pobytu za účelem sezonního zaměstnávání,
- je zaměstnancem vyslaným k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území,
- je žadatelem o mezinárodní ochranu v postavení azylanta,
- je žadatelem o pobyt za účelem poskytnutí dočasné ochrany na území.

Žádost o modrou kartu se podává na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí nebo na pracovišti Ministerstva vnitra v případě, že cizinec již pobývá na území České republiky na základě jiného povolení k pobytu. Žádost se podává pomocí vyplněného formuláře spolu s dalšími nezbytnými náležitostmi. Žadatel je povinen předložit následující dokumenty:

- Cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování,
- fotografii,
- pracovní smlouvu,
- doklady, které potvrzují jeho vysokou kvalifikaci,
- doklad o cestovním zdravotním pojištění.

Cizinec může být také požádán o doložení výpisu z Rejstříku trestů, nebo obdobného dokumentu a dále také o doložení dokladu, který potvrdí splnění požadavků opatření před zavedením infekčního onemocnění.

7.2.2.2 PLATNOST MODRÉ KARTY

Modrá karta se vydává s platností, která je o 3 měsíce delší než doba, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva. Nejdelší doba, na kterou lze modrou kartu vydat, jsou 2 roky. Platnost lze poté dále prodloužit.

Žádost o prodloužení doby platnosti modré karty je nutné podat nejdříve 120 dnů před skončením platnosti dosavadního povolení a nejpozději v poslední den platnosti dosavadního povolení. K podání žádosti je nutné doložit totožné dokumenty jako k žádosti o novou modrou kartu.[57]

[57] ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1, str. 104-108.

7.2.3 KARTA VNITROPODNIKOVĚ PŘEVEDENÉHO ZAMĚSTNANCE

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance představuje další typ duálního povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Jedná se o relativně nový typ dlouhodobého pobytu pro cizince, kteří jsou převáděni v rámci koncernu nebo nadnárodní společnosti. Jde o dočasný převod zaměstnance ze součásti nadnárodní společnosti v zemi, která není členským státem EU do součásti společnosti, která se nachází v České republice. Podle zákona o pobytu cizinců je podmínkou pro toto převedení trvání zaměstnání alespoň v délce 6 měsíců před samotným převedením.

O kartu vnitropodnikového zaměstnance nemůže zažádat každý zaměstnanec, ale pouze ten, jehož pracovní zařazení odpovídá některé z následujících definic. Musí se jednat o cizince, který pracuje na pozici manažera, vykonává vedoucí pozici, a především řídí společnost a vykonává dohled nad dalšími zaměstnanci. Dále jde o cizince, který má specializované znalosti zásadní pro činnost a řízení společnosti a stážistu, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání a do ČR je převeden za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik.

7.2.3.1 VYDÁNÍ KARTY VNITROPODNIKOVĚ PŘEVEDENÉHO ZAMĚSTNANCE

Tento druh pracovního povolení je ve většině případů vydáván na dobu trvání převedení, doba je však dále upravena podle pracovního zařazení. V případě manažera a specialisty se jedná nejdéle o 3 roky, v případě zaměstnaného stážisty jde o 1 rok.

Žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance musí být podána na zastupitelském úřadě ČR v zahraniční. Podat žádost lze pouze na zastupitelském úřadě ČR ve státě, kde je cizinec občanem, kde má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt nebo ve státě, který vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem. Výjimka se uděluje pouze cizincům, kteří již v době podání pobývají na území ČR na základě některého povolení k pobytu. V tomto případě podávají cizinci žádost na místně příslušném pracovišti Ministerstva vnitra ČR.

K žádosti o vydání pracovního povolení je nutné přiložit následující doklady:

- Cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu v ČR
- 1 fotografii,

- vysílací dopis, který obsahuje potvrzení společnosti o převedení cizince na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty,
- doklad prokazující odbornou kvalifikaci,
- doklad o tom, že byl cizinec před vnitropodnikovým převedením zaměstnán ve společnosti nejméně 6 měsíců.

K vyřízení žádosti je zákonem stanovena lhůta 90 dnů ode dne podání žádosti. Pokud je žádost schválena, žadatel je vyzván k vyzvednutí víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Po příjezdu do České republiky je cizinec povinen se do 3 pracovních dnů dostavit na pracoviště Ministerstva vnitra ČR, aby poskytl biometrické údaje, které jsou nutné ke zhotovení karty. Poté cizinec obdrží potvrzení podmínek pro vydání karty, které ho již opravňuje k výkonu práce na území České republiky.

Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance lze opakovaně prodloužit v případě, že jsou splněny stejné podmínky jako v případě jejího vydání. Doba prodloužení je na dobu vnitropodnikového převedení, nejdéle na dobu 3 let v případě manažera a specialisty a na dobu 1 roku v případě zaměstnaného stážisty. Žádost o prodloužení je možné podat nejdříve 120 dnů před skončením platnosti a nejpozději v poslední den platnosti. Cizinec dokládá stejné dokumenty jako v případě žádosti o vydání karty.[58]

7.2.4 VOLNÝ PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE ČR

V zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jsou vymezeny kategorie cizinců, kteří mají právo na volný přístup na trh práce České republiky. Existuje mnoho výjimek, které k výkonu zaměstnání nepotřebují žádné z výše uvedených pracovních oprávnění.

Do první kategorie lze zařadit cizince, kteří mají povolený trvalý pobyt v České republice. Jak již bylo zmíněno v předchozí části této práce, cizinci s trvalým pobytem mají téměř stejné právní postavení jako občané České republiky. Na trhu práce mají stejná práva a povinnosti a také přístup k veškerým službám zaměstnanosti. Výjimku tvoří některé druhy zaměstnání, které jsou spjaty s českým občanstvím. Cizinci tedy nemohou vykonávat například práci v ozbrojených silách nebo vykonávat veřejnou službu.

[58] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 135-142.

Další kategorií jsou cizinci, kteří na území České republiky pobývají na základě dlouhodobého pobytu za účelem sloučení rodiny. Cizinci v tomto případě mohou být přímo zaměstnáni, ale zákon stanovuje podmínku, že se musí jednat o společné soužití s cizincem, který má na území České republiky povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt nebo cizincem, kterému byl udělen azyl. V tomto případě postačí pouze oznámit nástup do práce krajské pobočce Úřadu práce.

Volný přístup na trh práce mají také studenti a absolventi, kdy podmínkou je studium na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole a vysoké škole v akreditovaném studijním programu. Musí se jednat o studium denní či prezenční formy. Studium dálkové či prezenční je pro tuto výjimku nedostatečné. Vždy je nutné, aby student doložil aktuálně platné potvrzení o studiu a měl platné potvrzení k pobytu.

Dále se výjimka vztahuje na zaměstnávání cizinců na základě mezinárodních dohod. Volný vstup na trh práce může být zakotven v mezinárodní smlouvě, která byla řádně ratifikována. Tyto mezinárodní smlouvy se nejčastěji týkají pracovních pobytů mládeže. V současnosti jde například o bilaterální smlouvy uzavřené s Novým Zélandem, Kanadou nebo Jižní Koreou.

Výjimku má i mnoho dalších kategorií cizinců, jejich výčet je na rozsah této práce příliš dlouhý, proto si uvedeme pouze některé. Výjimku mají akreditovaní novináři, příslušníci ozbrojených sil našich spojenců nebo rodinní příslušníci člena diplomatické mise a konzulárního úřadu. Dále cizinci, kteří v České republice vykonávají soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost, jako je například akademický pracovník na vysoké škole nebo výzkumný pracovník ve veřejné výzkumné instituci.[59]

7.2.5 POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ VYDANÉ ÚŘADEM PRÁCE ČR

Další možností pro cizince, jak vstoupit na český trh práce, je požádat o povolení k zaměstnání, které je vydáváno krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Toto povolení neopravňuje cizince k pobytu na území České republiky, proto si také musí zažádat o povolení k pobytu, kdy nejčastěji se jedná o zaměstnaneckou kartu neduálního charakteru. Tento druh pracovního povolení je specifický především tím, že o něj mohou požádat pouze cizinci, u kterých to požaduje zákon o zaměstnanosti.

[59] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 100-106.

Povolení k zaměstnání je požadováno u cizinců, kteří jsou vysláni zahraničním zaměstnavatelem k výkonu zaměstnání v rámci plnění úkolů, které vyplývají ze smlouvy s českým zaměstnavatelem. Dále je povolení vydáváno pro sezónní zaměstnávání, pro cizince za účelem stáže, pro cizince s uděleným dlouhodobým vízem nebo pobytem za účelem strpění pobytu.

Žádost podává cizinec písemně na krajské pobočce Úřadu práce, ve většině případů ještě před příchodem na území České republiky. Povolení lze vydat pouze na pracovní místo, které zaměstnavatel oznámil Úřadu práce a místo nelze obsadit českými občany, případně občany Evropské unie. Povolení se vydává na dobu trvání pracovního pobytu, nejdéle na dobu 2 let, poté je možno jej prodloužit.[60]

7.3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

7.3.1 INFORMAČNÍ POVINNOST

Zaměstnavatel má povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu cizince do zaměstnání. Tuto povinnost je nutné splnit nejpozději v den nástupu. Obecně se doporučuje zasílat tuto informaci prostřednictvím datové schránky, možné je využít i email, především z důvodu následné kontroly.

Dále je zaměstnavatel povinen příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce informovat o ukončení zaměstnání, zde je stanovena lhůta 10 kalendářních dnů. Tato povinnost nemusí být splněna v případě, že je cizinec zaměstnán na dobu určitou. V tomto případě je možné příslušnou dobu trvání oznámit Úřadu práce ČR spolu s úvodní informací a poté již není nutné informaci o ukončení zaměstnání zasílat.

Zaměstnavatel je také povinen oznámit veškeré změny, které v průběhu trvání pracovního poměru nastanou. Jedná se zejména o změnu pracovní pozice nebo místa výkonu práce. Na oznámení těchto skutečností má zaměstnavatel také 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změny nastaly. Ve většině případů je v případě změn nutný předchozí souhlas Ministerstva vnitra.

V případě cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, je zaměstnavateli stanovena povinnost písemně informovat příslušnou pobočku Úřadu práce o tom, že cizinec do práce nenastoupil nebo zaměstnání ukončil před uplynutím doby, na kterou mu byla vydána zaměstnanecká karta. Pokud cizinec do práce nenastoupil je zaměstnavateli ke splnění informační povinnosti dána doba 45 pracovních dnů, u

[60] TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 96-101.

předčasného ukončení pracovního poměru je doba stanovena na 10 pracovních dnů. Zaměstnavateli může být uložena pokuta až do výše 100 000,- Kč, pokud informační povinnost nesplní nebo pokud nedodrží stanovenou lhůtu.

7.3.2 EVIDENČNÍ POVINNOST

Kromě informační povinnosti má zaměstnavatel také povinnost evidenční. Evidenční povinnost zahrnuje povinnost evidovat určité osobní údaje o zaměstnaném nebo vyslaném cizinci. Zaměstnavatel eviduje následující údaje:

- Identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu,
- číslo cestovního dokladu a orgán, který ho vydal,
- druh a místo výkonu práce,
- dobu, po kterou má být zaměstnávání vykonáváno,
- pohlaví,
- zařazení podle oborové klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- dobu, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta a na kterou má cizinec povolen pobyt,
- den nástupu a den skončení zaměstnání.

Všechny tyto evidované údaje se téměř shodují s údaji, které je zaměstnavatel povinen oznámit Úřadu práce v rámci informační povinnosti při nástupu cizince do zaměstnání. Z tohoto důvodu postačí, když si zaměstnavatel uschová kopii vyplněného informačního formuláře a spolu s dalšími dokumenty, jako je například pracovní smlouva, založí do osobního spisu zaměstnance a tím splní evidenční povinnost. Také zde je možné za nesplnění evidenční povinnosti zaměstnavatele uložit pokutu až do výše 100 000,-Kč.

7.3.3 DALŠÍ POVINNOSTI

Vedle informační a evidenční povinnosti má zaměstnavatel v souvislosti se zaměstnáváním cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, další povinnosti. Zaměstnavatel je povinen Ministerstvu vnitra písemně oznámit předpokládanou změnu pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty. Dále je zaměstnavatel povinen

uchovat kopie dokladů k oprávněnému pobytu cizince po celou dobu zaměstnání a následující 3 roky po skončení pracovního poměru cizince.[61]

[61] DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2, str. 95-98

8 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

8.1 AGENTURY PRÁCE

Agentury práce jsou fyzické nebo právnické osoby, které různými formami zprostředkovávají zaměstnání. Ke své činnosti potřebují povolení, které je vydáváno generálním ředitelstvím Úřadu práce. Zaměstnání mohou v České republice zprostředkovávat krajské pobočky Úřadu práce nebo agentury práce.

Podle zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání agenturou práce rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce pro třetí osobu – uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele pouze na základě uzavřené písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance.[62]

Agentury práce mohou zprostředkovat zaměstnání několika způsoby. Prvním je klasické zprostředkování zaměstnání, které probíhá vyhledáváním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Druhým způsobem je agenturní zaměstnání, které probíhá zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro třetí osobu. Třetí způsob zahrnuje poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Podstatou agenturního zaměstnávání je, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Uživatel ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.[63]

Zákon o zaměstnanosti stanovuje agenturám práce některé povinnosti. Agentury práce jsou povinny vést následující evidence:

- evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání
- evidenci fyzických osob, které jsou danou agenturou přiděleny
- evidenci zaměstnanců, kterým zprostředkovávají zaměstnání

Dále je agentura práce povinna do 31. ledna písemně sdělovat generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky některé údaje, a to především ze statistických důvodů. Sděluje počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele

[62] DANDOVÁ, E. *Rub a líc agenturního zaměstnávání: učební text*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Sondy, 2018. ISBN isbn978-80-86809-70-0, str. 5-10.
[63] DANDOVÁ, E. *Rub a líc agenturního zaměstnávání: učební text*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Sondy, 2018. ISBN isbn978-80-86809-70-0, str. 11-19.

a zvlášť uvádí počet občanů České republiky, počet občanů EU a EHP a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

8.2 AGENTURY PRÁCE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Agentury práce ještě v nedávné době neměly téměř žádnou možnost zaměstnávat cizince především z důvodu četných omezení, která měla ochránit trh práce. Jedním z těchto omezení bylo, že agentura práce nemohla přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání. Tato situace se v roce 2017 změnila v reakci na akutní nedostatek volných pracovních sil na českém trhu práce.

V současnosti mohou být agenturami práce zaměstnávání cizinci, kteří mají příslušné povolení k zaměstnání a zároveň jsou oprávněni k pobytu na území České republiky. Cizinci ovšem mohou být přiděleni pouze k určitému druhu práce, které stanoví nařízení vlády č. 64/2009 Sb., ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb. Většinou jde o zaměstnání, k jehož výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou. Jedná se o profese, kde český průmysl pociťuje dlouhodobě nedostatek pracovních sil. [64]

[64] TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 202-208.

9 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Nelegální zaměstnávání je fenoménem, který poškozuje ekonomiku nejen v České republice, ale i v ostatních členských zemích Evropské unie. Zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnávání cizinců zejména z důvodu, že jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než domácí zaměstnanci. U cizinců funguje nelegální zaměstnávání v některých případech na principu zneužití neznalosti jazyka, zvyků a zákonů.[65]

Problematice nelegální práce se věnuje zákon o zaměstnanosti, který za ni pokládá takovou práci, kterou fyzická osoba vykonává pro fyzickou nebo právnickou osobu bez pracovněprávního vztahu nebo bez smlouvy. V případě cizince je nelegální práce taková práce, kterou cizinec nevykonává pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, pokud je toto povolení zákonem požadováno.[66]

Motivy, které vedou k nelegální práci, jsou zejména finanční. V důsledku nelegálního zaměstnávání dochází k úsporám finančních prostředků na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance. Dalším motivem, který cizince k výkonu nelegální práce vede, je zdlouhavý proces vedoucí k udělení příslušného povolení k výkonu zaměstnání a povolení k pobytu. V důsledku neznalosti vlastních práv vykonávají cizinci své zaměstnání bez platné pracovní smlouvy i povolení k zaměstnání, zaměstnavatelem není odváděno sociální ani zdravotní pojištění, pracovní prostředí neodpovídá zákonným požadavkům a cizinci pracují za méně, než je minimální mzda.[67]

Protože jednáním zaměstnavatelů a zaměstnanců vznikají státu velké materiální škody, musel stát na problematiku nelegálního zaměstnávání reagovat změnou některých zákonů. Kontrola v této oblasti je svěřena Cizinecké policii, Celní správě a Státnímu úřadu inspekce práce a jeho Oblastním inspektorátům práce. Všechny tyto instituce vykonávají namátkové kontroly či kontroly na základě přijatých podnětů a velmi často kontroly provádí společně z důvodu rozšířeného obsahu pravomocí, které jednotlivé útvary mají.

Cizinecká policie se věnuje primárně cizincům a kontrole jejich legálního nebo nelegálního zaměstnávání a pobytu na území České republiky. V rámci svých pravomocí

[65] KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-755-3, str. 7-9.
[66] HRADEČNÁ, P. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, 2011. ISBN 978-80-7201-869-7, str. 24-25.
[67] DRBOHLAV, D, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN isbn978-80-246-1552-3, str. 70-73.

jsou oprávněni vstupovat do objektů a na pracoviště v případě důvodného podezření, že se na místě zdržují cizinci. Jejich působnost se vztahuje pouze na zaměstnance nikoliv na zaměstnavatele. Oproti tomu Státní úřad inspekce práce a Oblastní inspektoráty práce provádí kontrolu jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Mají oprávnění kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, jsou oprávněny vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty. [68]

[68] KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-755-3, str. 23-28.

ZÁVĚR

Problematika zaměstnávání cizinců je velmi aktuální téma pro většinu ekonomicky rozvinutých zemí, které se snaží přizpůsobit svoji imigrační politiku potřebám trhu práce. Jejich cílem je získat nejen vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, ale i levnou pracovní sílu, která je potřebná pro mnoho odvětví na trhu práce.

Příchod zahraničních pracovníků do České republiky může být vnímán pozitivně i negativně. Pozitivním aspektem může být například změna v demografickém vývoji nebo kulturní obohacení společnosti. Negativní stránkou příchodu zahraničních pracovníků je hrozba zvýšení nezaměstnanosti českých zaměstnanců nebo zvýšená kriminalita.

Právní úprava České republiky v této oblasti je značně roztříštěna. Úprava je obsažena v několika zákonech, a navíc je ovlivněna také několika nařízeními Evropské unie. Problematický je především zákon o pobytu cizinců, který jednotlivá povolení k pobytu upravuje velmi chaoticky a není lehké se v něm orientovat. Pro cizince může být také matoucí fakt, že vstup a pobyt cizích státních příslušníků je v kompetenci Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí, ale problematiku zaměstnávání řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Přístup pro cizince na český trh práce je u jednotlivých kategorií cizinců rozdílný. Občané EU mají velmi příznivé podmínky, pokud se rozhodnou v České republice pracovat. Naopak pro občany ze třetích zemí je vstup na trh práce České republiky mnohem komplikovanější. Tato situace začala být příznivější po zavedení institutu zaměstnanecké karty, ale i přesto musí občané ze třetích zemí splnit celou řadu podmínek. Splnění podmínek je chápáno jako určitá ochrana vnitřního trhu Evropské unie a trhu práce České republiky. Kritéria pro vydání zaměstnanecké karty zabraňují přívalu cizinců, který by mohl mít za následek zvýšení nezaměstnanosti českých občanů.

Cílem práce bylo představit jednotlivá pracovní povolení a podat ucelený přehled o problematice zaměstnávání cizinců. Tento cíl byl naplněn. Práce pomocí historického vývoje nastínila aktuální situaci v otázkách pracovní migrace a také se zaměřila na právní předpisy související se zaměstnáváním cizích státních příslušníků. Dále charakterizovala jednotlivé druhy pobytů, potřebná pracovní povolení a také se zaměřila na povinnosti, které má zaměstnavatel při zaměstnání cizince.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:

Literární zdroje:

1. *Cizinecké právo: česká legislativa: (soubor zákonů)*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. ISBN 978-80-7380-776-4.
2. ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.
3. DANDOVÁ, E. *Rub a líc agenturního zaměstnávání: učební text*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Sondy, 2018. ISBN isbn978-80-86809-70-0.
4. DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2.
5. DAVID, R. *Ústava České republiky: Listina základních práv a svobod: úplné znění doplněné poznámkami, úvodem do problematiky a výběrem ze soudních případů*. 4., aktualiz., přeprac. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2005. ISBN isbn80-7182-200-0.
6. DRBOHLAV, D, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN isbn978-80-246-1552-3.
7. FRANCOVÁ, J., SOCHOREK, J. *Lisabonská smlouva: konsolidovaný text Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy*. Praha: Úřad vlády České republiky, Odbor informování o evropských záležitostech, c2008. ISBN isbn978-80-87041-38-3.
8. HRADEČNÁ, P. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, 2011. ISBN 978-80-7201-869-7.
9. JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
10. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
11. KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-755-3.

12. KRUTÍLEK, O., KUCHYŇKOVÁ, P. *Monitoring evropské legislativy 2004-2005*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2006. ISBN 80-7325-073.
13. RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.
14. SLÁDEČEK, V., POUPEROVÁ, O. *Správní právo: zvláštní část (vybrané kapitoly)*. 2. vyd. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-48-9.
15. STEINICHOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. Praha: Pragoeduca, 2003. ISBN 80-7310-011-8.
16. TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.
17. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2.

Elektronické zdroje:

1. Český statistický úřad. Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost#cr.
2. Český statistický úřad. Data – počet cizinců [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr.
3. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnávání cizích státních příslušníků [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1.
4. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv (online). Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (9. 2. 2020). Dostupné z: https://www.mpsv.cz/mezinarodni-smlouvy-1.
5. Ministerstvo vnitra ČR. Občané EU a jejich rodinní příslušníci: Kdo je občanem EU a jeho rodinným příslušníkem? (online). Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 26. 7. 2019 (9.2.2020). Dostupné z: https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-eu-a-jeho-rodinny-prislusnik-209966.aspx.

6. Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2004 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2005 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx.
7. Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2008 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2009 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx.
8. Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2009 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx.
9. Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2014 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2015 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx.
10. Zpráva o situaci v oblasti integrace a migrace cizinců na území České republiky v roce 2018 [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2019 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2018.aspx.

Legislativní dokumenty:

1. ČESKO. Zákon č. 123 ze dne 4. března 1992 o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky. In: Sbírka zákonů České a Slovenské Federativní Republiky. 1992, částka 30, s. 730-735. Dostupný také z: https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=123&r=1992 [cit. 2020-03-19].
2. ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1999, částka 106, s. 7406-7447. Dostupný také z: https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=326&r=1999 [cit. 2020-03-19].
3. ČESKO. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 13. října 1976. In: Sbírka zákonů Československé socialistické republiky, 1976, částka 23, str. 579-584. Dostupné také z: https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=120&r=1976 [cit. 2020-03-19].

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Graf č. 1: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 1998-2004

Graf č. 2: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 2005-2008

Graf č. 3: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 2009-2013

Graf č. 4: Zaměstnaní cizinci evidovaní na Úřadu práce ČR 2014-2019

Graf č. 5: Občané EU – dlouhodobý pobyt 2009-2019

Graf č. 6: Občané EU – trvalý pobyt 2009-2019

Graf č. 7: Občané třetích zemí – dlouhodobý pobyt 2009-2019

Graf č. 8: Občané třetích zemí – trvalý pobyt 2009-2019

Graf č. 9: Počet vydaných zaměstnaneckých karet

Graf č. 10: Počet vydaných modrých karet